

Comune di Padenghe sul Garda

Provincia di Brescia

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CDI)
PER L'ANNO 2019 – INTEGRAZIONE CDI 2018-20**

Facendo seguito alla deliberazione n. 58 del 28/08/2019, volta ad autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a contrattare l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per la parte economica 2019 e per l'integrazione della parte giuridica del CDI del 31/12/2018, dato atto del parere favorevole espresso dal Revisore Unico dei Conti con verbale nr. 39 del 10/12/2019, sulla costituzione del fondo di contrattazione;

il giorno 16 dicembre 2019

ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Padenghe sul Garda.

- la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente – Dottor Maurizio Sacchi Segretario comunale	P [x] A []
Componente – Responsabile di settore	P [] A []
Componente – Responsabile di settore	P [] A []
Componente – Responsabile di settore	P [] A []

- la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Marco Drera	P [x] A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P [] A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Gianmarco Pollini	P [] A []
R.S.U. Aziendale	–	Stefania Cavagnini	P [x] A []
R.S.U. Aziendale	–	P [] A []
R.S.U. Aziendale	–	P [] A []
R.S.U. Aziendale	–	P [] A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CDI) per il triennio 2018 – 2020.

<p>Per la delegazione di parte datoriale:</p> <p>Presidente _____</p> <p>Componente _____</p>	<p>Per la delegazione sindacale:</p> <p>OO.SS. CISL – FP _____</p> <p>OO.SS. CGIL – FP </p>
---	--

Comune di Padenghe sul Garda
Provincia di Brescia

Componente _____	OO.SS. UIL - FPL
Componente _____	_____
	R.S.U. Aziendale
	
	R.S.U. Aziendale

	R.S.U. Aziendale

	R.S.U. Aziendale _____



Comune di Padenghe sul Garda

Provincia di Brescia

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ECONOMICO 2019 ED INTEGRAZIONE PARTE GIURIDICA CDI 2018/2020

Art. 1

Oggetto contratto

1. Premesso che tra le medesime parti è stato sottoscritto, nell'anno precedente, il CDI relativo al triennio 2018-2020; le parti, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3 del CDI sopracitato, ritengono necessario apportare modifiche ed integrazioni alla disciplina contrattuale, sia per la parte economica che per quella giuridica.
2. Nel presente accordo viene disciplinata la quantificazione economica delle risorse stanziare da destinare all'incentivazione del personale per gli esercizi di cui al CDI vigente, nonché l'integrazione di alcuni articoli, disciplinanti alcuni istituti contrattuali, inerenti la parte normativa. In quest'ultimo caso il presente accordo richiamerà l'articolo del contratto sottoscritto 2018/2020 e vi apporterà le modifiche concordate, con decorrenza 1/01/2019.

Art. 2

Quantificazione e destinazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e viene effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le parti hanno verificato la sussistenza dei presupposti e della relativa capacità di spesa in bilancio per l'integrazione delle risorse variabili ai sensi del disposto di cui all'art. 67, comma 4, CCNL nella misura massima dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997.
3. Le parti, inoltre, prendono atto di quanto stabilito con deliberazioni di giunta n. 32 del 3/04/2019, nr. 37 del 9/05/2019 e nr. 59 del 28/08/2019.
4. La costituzione del fondo, per l'anno 2019, è stata effettuata con deliberazione nr. 59 del 28/08/2019. Le risorse disponibili per l'anno 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 84.418,87.
5. Ad integrazione e sostituzione di quanto disciplinato dal vigente art. 7 comma 4 del vigente CDI 2018/2020, per le annualità 2019 e 2020, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

ISTITUTI FINANZIATI	2019	2020
Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.9 del contratto integrativo;	15.855,00 ✓	3.500,00

Comune di Padenghe sul Garda
Provincia di Brescia

Premi correlati alla performance individuale, di cui Euro 1.021,76 per la "differenziazione del premio individuale" (art. 11), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.10 del presente contratto integrativo	7.833,47 ✓	17.823,35
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.13 del presente contratto integrativo.	2.052,40 ✓	2.052,40
Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;		
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente, comma 1 sulla base dei criteri definiti dall'art. 14 del contratto integrativo;	11.921,20 ✓	11.921,20
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente, comma 2 sulla base dei criteri definiti dall'art. 15 del contratto integrativo;		
Indennità di comparto di cui all'art. 33 CCNL 22/01/2004	6.596,88 ✓	6.596,88
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.16 del presente contratto integrativo - ISTAT	3.000,00 (ici) ✓ 5.000,00 (imu) ✓ 1.923,50 (istat) ✓	3.000,00 (ici) 5.000,00 (imu) 2.285,00 (istat)
Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000 – art. 70 quinquies comma 2 lett. d;	300,00 ✓	300,00
Progressioni economiche attribuite negli esercizi precedenti	30.225,04 ✓	31.859,92
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo	1.634,88 ✓	2.365,12

come, peraltro, meglio esposto nei successivi articoli.

Comune di Padenghe sul Garda

Provincia di Brescia

Art. 3

Progressioni economica orizzontali

1. Le parti prendono atto che le risorse stanziare per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (PEO) per gli anni 2019 e 2020, stanziare nel vigente CDI 2018/2020, erano pari ad € 2.000,00/anno; con determinazione nr. 196 del 14/10/2019 è stata approvata la graduatoria finale relativamente al riconoscimento delle PEO 2019, che comportano un utilizzo di € 1.634,88.
2. Le parti, di conseguenza, concordano di destinare il risparmio, pari ad € 365,12, al finanziamento delle PEO 2020; il relativo stanziamento 2020, pertanto, viene incrementato sino ad € 2.365,12.

Art. 4

Progressioni economiche orizzontali posizioni organizzative

1. Le parti decidono di integrare il vigente CDI 2018/2020 prevedendo, al termine dell'art. 8, un comma ulteriore denominato "Personale titolare di PO" dal seguente tenore:

"Le parti concordano circa la non attribuzione di PEO al personale titolare di Posizione Organizzativa (PO) per gli anni interessati dal presente CDI; si stabilisce sin d'ora, peraltro, che una volta prodottosi uno storico di valutazioni pari ad un triennio, riferito anche a detto personale, si procederà mediante l'utilizzo di due distinte graduatorie, una per il personale non titolare di PO ed una per il personale titolare di PO, nel rispetto di quanto previsto dai requisiti previsti dal presente art. 8".

Art. 5

Progetti finanziati ex art 67 comma 5 del CCNL 21/05/2018 - Performance organizzativa (art. 68 c. 2 lett.a)

1. Le risorse assegnate a tale istituto ammontano, per l'anno 2019, ad € 15.855,00 corrispondenti ai progetti collettivi approvati con le deliberazioni di giunta comunale menzionate al precedente art. 2.
2. Le modalità di espletamento e di erogazione dei premi relativi sono disciplinate dai progetti stessi, presentati dalle varie aree interessate.
3. Le somme previste per la realizzazione dei progetti verranno riconosciute ai dipendenti che partecipano al loro perseguimento solo qualora vengano raggiunti per una percentuale non inferiore al 50%; la liquidazione avverrà in proporzione alla percentuale di raggiungimento certificata mediante relazione sottoscritta dal responsabile di servizio interessato. Qualora detti progetti vengano raggiunti in percentuale inferiore al 50% non saranno oggetto di liquidazione alcuna.

Art. 6

Premio correlato alla performance individuale (art. 68, c.2 lett. b) CCNL 2018

1. Le risorse assegnate a tale istituto ammontano, per l'anno 2019, ad € 7.833,47. L'esatta quantificazione di quanto destinato al presente istituto, di carattere residuale rispetto agli altri istituti normati dal presente CDI, avverrà solo a consuntivo una volta accertato l'esatta quantificazione dei diversi istituti di seguito rappresentati.

Comune di Padenghe sul Garda

Provincia di Brescia

2. L'erogazione dei premi in oggetto avverrà solo a seguito di consegna della scheda di valutazione da parte dei Responsabili di Area come previsto dal CDI 2018/2020 nel rispetto del sistema di valutazione vigente.

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018)

1. Indennità di RISCHIO: l'importo previsto, da destinare ad una sola figura, individuata con provvedimento del Responsabile di Area, ammonta ad € 302,40 annui.
2. Ad integrazione e modifica di quanto previsto dall'art. 13 del vigente CDI le parti convengono nel rideterminare la quantificazione dell'indennità di DISAGIO, per il biennio 2019/2020, secondo quanto di seguito riportato:
 - A. € 3,00 al giorno per la figura dell'autista scuolabus nel periodo scolastico durante il quale viene richiesta dall'amministrazione una prestazione che, per funzionalità di servizi, viene svolta in condizioni sfavorevoli di orari, tempi e di modi nell'arco della giornata. La condizione sfavorevole è intensa e continuativa durante tutto il periodo dell'anno scolastico. Quantificazione € 700,00 annui.
 - B. € 10,00 al giorno per i dipendenti a cui viene richiesto di espletare servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria. Quantificazione € 100,00 annui.
3. Indennità di MANEGGIO VALORI: l'importo previsto, da destinare a tre figure formalmente individuate con provvedimento del Responsabile di Area, ammonta ad € 950,00 annui.

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c.1 e 2, CCNL 2018)

A modifica ed in sostituzione di quanto disciplinato dall'ultimo periodo di cui all'art. 14 del vigente CDI 2018/2020, dopo la frase <C) Coordinamento servizi esterni>, si stabilisce quanto di seguito riportato: “

- A. *Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità;*
- B. *Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita un'indennità così quantificata: euro 3.000 se presenti tutte e tre le tipologie sopra identificate, 2.500 se presenti almeno due tipologie tra quelle sopra identificate;*
- C. *Il riconoscimento della specifica responsabilità deve essere preceduto da formale provvedimento del Responsabile di Area e dalla quantificazione, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione e nel rispetto dei criteri definiti dal vigente CDI, da parte del Segretario Comunale;*

Comune di Padenghe sul Garda

Provincia di Brescia

- D. *Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni);*
- E. *Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli successivi dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance;*
- F. *Le parti concordemente stabiliscono che il presente istituto, come disciplinato dal presente articolo avrà decorrenza 1.1.2019 e che, relativamente all'esercizio 2018, verranno riconosciute le indennità previste dall'art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 1/4/1999."*

Art. 9

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Dopo il comma 3 dell'art. 18 del vigente CDI 2018/2020 viene inserito un comma 4 dal seguente tenore: "Le parti concordano che la scheda di valutazione utile ai fini della determinazione dell'indennità di risultato delle PO venga adeguata utilizzando i seguenti criteri:

- A. *Il peso della parte comportamenti varia dal 40 al 50%;*
- B. *Il peso della componente obiettivi varia dal 50 al 60%;*
- C. *I criteri utili ai fini della valorizzazione della parte comportamenti sono i seguenti:*
- 1. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura,*
 - 2. Attitudine alla gestione manageriale ed innovazione,*
 - 3. Gestione dei rapporti con il personale dipendente,*
 - 4. Flessibilità ed elasticità,*
 - 5. Precisione e qualità."*