



COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

PREINTESA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO relativo alla RIPARTIZIONE FONDO 2018

Addì 13/12/2018 presso la sede municipale del Comune di Porto Mantovano, tra la delegazione trattante di parte sindacale composta da:
OO.SS CGIL FP (Torelli Andrea), CISL FP-FPS (Chittolini Cesira), UIL FPL (Biacca Paola)
RSU Ente (Bosi Livio, Debattisti Claudia, Zamboni Michele, Manfredini Catia)

e la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Porto Mantovano (Presidente Segretario Comunale dott.ssa Bianca Meli)
visti: la delibera di G.C. 109 del 24/9/2018 di stanziamento di risorse variabili, la determinazione 508 del 25/9/2018 di costituzione del fondo 2018, la delibera di G.C. n. 142 del 26/11/2018 di indirizzi alla delegazione trattante per la contrattazione decentrata 2018,

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE.

Art. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento fra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa. Pertanto convengono che in questa fase si procede alla destinazione del fondo 2018.

In applicazione dell'art. 8 comma 1 del ccnl 21/5/2018 le parti avvieranno entro il mese di dicembre 2018 le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019 – 2021.

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Periodo di vigenza temporale del presente accordo: 1.1.2018 – 31.12.2018

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente del Comune di Porto Mantovano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, e ove espressamente stabilito per singoli istituti anche al personale a tempo determinato. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione.

ART. 2 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

1. Il Fondo per la contrattazione integrativa del personale non dirigente per l'anno 2018 è costituito come da determinazione n. 508 del 25/9/2018, nell'importo seguente:

risorse fondo parte stabile	122.889,24
risorse fondo parte variabile	31.478,29
decurtazioni	-4.935,59
TOTALE FONDO	149.431,94

2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare le seguenti somme, risultanti dall'applicazione di disposizioni del CCNL o CCDI o di progressioni economiche orizzontali pregresse, calcolate in via presuntiva, salvo eventuale ricalcolo a consuntivo:



Livio Bosi
[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

descrizione	Importo
Indennità di comparto al codice di bilancio 125000490 (art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018)	15.738,36
Progressioni orizzontali STORICHE sui capitoli di bilancio "stipendi - interventi diversi (art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018)	73.236,50
Indennità personale educativo asili nido (articolo 31, comma 7, CCNL 14.09.2000) al codice di bilancio 125200490 (art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018)	1.527,84
Indennità per il personale educativo e scolastico (articolo 6 CCNL 05.10.2001) al codice di bilancio 125000490 (art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018)	841,43
Indennità di turno - attribuzioni stabilite dall'art. art. 22 CCNL 14.9.2000 al codice di bilancio 125000490 (art. 68 c. 2 lett. d CCNL 21/5/2018)	11.039,00
Maggiorazione art. 24 CCNL 14.9.2000 (lavoro domenicale non in turno) al codice di bilancio 12500490 (art. 68 c. 2 lett. d CCNL 21/5/2018)	1.581,57
Indennità art. 4 comma 3 CCCNL 16/7/1996 indennità di qualifica al personale di cat. B (ex IV qualifica) al codice di bilancio 125000490	96,84
Indennità di rischio - art. 37 CCNL 14.9.2000 per lavori rischiosi (personale operaio e messi comunali) già previsto nell'art. 4 del CCDI sottoscritto in data 1.12.2017, su cui si è espresso il Collegio dei revisori con verbale n. 23 del 28/11/2017, al codice di bilancio 125000490	247,92
Indennità art. 37 comma 4 CCNL 06/07/1995 al codice di bilancio 125000490 (art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018)	344,28

3. La parte variabile del fondo costituita con risorse previste da specifiche disposizioni di legge è destinata a finanziare le attività ivi previste come segue:

descrizione	Importo stanziamento	Importo destinazione
Specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett. c CCNL 2016/2018 del 21.5.2018 (ex art. 15 comma 1 - lettera K ccnl 98/2001). Incentivi funzioni tecniche dal 1/1/2018 CON GARA Codice di bilancio 107.410.100	9.070,00	9.070,00
Specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett. c CCNL 2016/2018 del 21.5.2018	5.000,00	5.000,00



John Au

Albi

Luigi Be

Obelisk

Compensi corrisposti per rilevazioni statistiche dell'ISTAT Censimento permanente popolazione Codice di bilancio 106350180		
Specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett. c CCNL 2016/2018 del 21.5.2018 COMPENSI UFFICIO LEGALE (ART. 27, CCNL 14/9/2000) con riferimento alle somme a carico del privato soccombente. Codice di bilancio 101020100	2.000,00	2.000,00
Totale risorse specifiche disposizioni di legge	16.070,00	16.070,00

Totale destinazione risorse commi 2 e 3		120.723,74
-----------------------------------------	--	------------

4. Con riferimento alle specifiche disposizioni di legge si specifica che:

- Gli incentivi previsti per funzioni tecniche sono liquidati in base al Regolamento che sarà approvato in relazione al d.lgs. 50/2016 art. 113 comma 3, previa contrattazione decentrata di modalità e criteri.
- I compensi Istat e i contributi riconosciuti in base al D. Lgs. 6 Febbraio 2007 n. 30 sono liquidati sulla base delle note inviate da Istat e dal Ministero, con riferimento alle funzioni svolte dal personale identificato in apposite determinazioni fuori orario di lavoro.
- I compensi professionali per gli avvocati dipendenti dell'Ente, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente o chiusura di lite con rimborso delle spese legali, ed effettivamente corrisposte dalla parte soccombente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578, non comportano alcuna decurtazione della retribuzione di risultato, e saranno liquidati in base al Regolamento approvato con delibera di G.C. n. 148 del 2015.

5. Con riferimento all'indennità di rischio e all'indennità condizioni di lavoro per attività esposte a rischi si specifica che:

- Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
- Dal mese di giugno 2018 in applicazione del ccnl 21/5/2018 l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento di attività esposta a rischio per euro 1,00 al giorno, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale, con riferimento all'utilizzo di sostanze chimiche pericolose per l'operaio.
- Per il 2018 si presume che complessivamente a tale indennità corrisponda un esborso di euro 247,92.

6. Presumibilmente avanzano risorse stabili per € 18.235,50 e variabili per € 10.472,70, totali euro 28.708,20.

ART. 3 DESTINAZIONE DELLE RISORSE AVANZATE

Le parti concordano di destinare le risorse avanzate come segue.



ART. 3.1 Nuove progressioni economiche orizzontali nella categoria

- Le parti danno atto che il CCDI 23.3.2016 "Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per la disciplina della progressione economica orizzontale" va rivisto in applicazione dell'art. 16 del CCNL 21.5.2018. Pertanto:
- Il personale interessato è quello in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo.
- Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

[Handwritten signatures and initials]

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella progressa.
4. Le parti definiscono l'ulteriore requisito minimo di accesso alla procedura per la progressione di non aver subito procedimenti disciplinari che si siano conclusi nell'anno di valutazione e nel biennio precedente con l'irrogazione di sanzione superiore alla censura (richiamo scritto).
 5. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attuare le progressioni orizzontali. Il punteggio è calcolato come media del triennio.
 6. A parità di punteggio attribuito, assume rilievo l'anzianità di permanenza nella posizione economica. A parità di anzianità di permanenza nella posizione economica, è preferito il dipendente nella categoria economica inferiore. Nel caso di ulteriore parità ha la precedenza il dipendente più vicino al raggiungimento della pensione.
 7. Concorrono alla procedura di attribuzione della progressione economica orizzontale i dipendenti che hanno riportato una valutazione positiva nella scheda di valutazione della performance non inferiore a punti 450 (su un massimo di 500 punti) negli ultimi tre anni. La scheda di valutazione della performance è quella allegata al sistema di valutazione della performance.
 8. Concorrono alla procedura di attribuzione della progressione economica orizzontale i titolari di posizione organizzativa che hanno riportato una valutazione positiva nella scheda di valutazione della performance, non inferiore a punti 95 negli ultimi tre anni (su un massimo di 100 punti).
 9. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono annualmente nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.
 10. Per l'anno 2018 le parti concordano la decorrenza della progressione orizzontale al 1/1/2018, con riferimento al personale oggetto di valutazione per il triennio 2015-2017. Alla copertura degli oneri derivanti dagli sviluppi economici all'interno delle posizioni economiche si provvede con risorse stabili per un importo di euro 6.350,00.
 11. La progressione è attribuita a non oltre il 50% del personale che concorre alle procedure nei limiti delle risorse stanziare.
 12. Il Responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
 13. L'attribuzione della progressione avviene mediante la redazione di un'unica graduatoria in base al punteggio ottenuto e ai criteri di precedenza definiti sopra.
 14. I due differenti sistemi di valutazione esistenti per la categoria D (in centesimi per PO e in cinquecentesimi per i non responsabili di PO), ai fini della stesura di un'unica graduatoria, sono omogeneizzati ed espressi in cinquecentesimi.
 15. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.



ART. 3.2 Indennità di reperibilità

1. Si confermano le attribuzioni stabilite in sede di contratto collettivo nazionale all'art. 24 CCNL 21/5/2018 e già previste dal precedente CCNL.

ART- 3.3 Indennità maneggio valori e indennità condizioni lavoro impicanti il maneggio valori

1. Viene attribuita al personale a tempo indeterminato adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa, per le sole giornate di effettiva prestazione dell'attività, una indennità giornaliera nelle seguenti misure:
 - indennità giornaliera di Euro 1,55 al personale dei servizi demografici e all'economista nel limite massimo complessivo di euro 679,00.

2. Nella concreta applicazione dell'indennità giornaliera, qualora si sfori l'importo di 679,00 euro, le indennità giornaliere sono ridotte proporzionalmente, sino all'importo minimo previsto dal contratto nazionale (euro 1,00).

ART- 3.4 Indennità specifiche responsabilità

1. Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità tra quelle di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.
2. L'indennità per specifiche responsabilità è attribuita in presenza di funzioni di particolare rilevanza, quali quelle aventi le seguenti caratteristiche:
 1. responsabilità aventi rilevanza esterna (a titolo esemplificativo: componente di commissioni di concorso, componente di commissioni di gara, rendicontazione di risorse);
 2. responsabilità aventi rilevanza interna (a titolo esemplificativo: responsabilità di istruttoria di procedimenti, responsabilità di conseguimento e/o realizzazione di obiettivi);
 3. responsabilità relazionali (a titolo esemplificativo: conduzione di sistemi relazionali complessi, conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro);
 4. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, di esercizio di mansioni ascrivibili a categoria superiore.
3. Le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente di euro 8.400,00 destinato alle specifiche responsabilità.
4. Lo svolgimento di funzioni comprendenti due o più ambiti fra i 4 sopra citati, comporta una maggiorazione del 10% di quella relativa a un solo ambito, quantificata in euro 1.000. Nella concreta applicazione, qualora si sfori l'importo di 8.400,00 euro, le indennità sono proporzionalmente ridotte. Nella concreta applicazione, qualora non si raggiunga l'importo di 8.400,00 euro, le indennità sono proporzionalmente aumentate fino alla concorrenza di euro 8.400,00.

ART. 3.5 Performance organizzativa

1. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 4/6/2018 è stato approvato il piano esecutivo di gestione 2018 – 2020 e piano dettagliato degli obiettivi e della performance 2018 – 2020, con assegnazione degli obiettivi ai Responsabili di Posizione Organizzativa, i quali hanno individuato nelle schede di Peg i dipendenti coinvolti nella realizzazione degli stessi.
2. I progetti per essere considerati rilevanti al fine del riparto dovranno essere realizzati nella misura non inferiore al 70%.

ART. 3.6 Economie da piani di razionalizzazione

1. Ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito con legge L. 111/11, il Comune di Porto Mantovano ha adottato entro il 31 marzo 2018 il piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa con delibera di G.C. 39 del 29/3/2018 nel quale si ipotizza un risparmio per ciascun anno del triennio 2018-2020 di euro 3.015,69 con destinazione del 50% del risparmio annuo, pari a euro 1.507,85 al fondo produttività dipendenti.
2. Le risorse sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.
3. Il 50% delle eventuali economie realizzate è destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, cioè alla performance organizzativa.

ART. 3.7 Performance individuale e Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 68 comma 3 del CCNL 21/5/2018 il 30% delle risorse variabili (€ 10.472,70), pari a presunti euro 3.141,81 (da verificare a consuntivo) è accantonato e



[Handwritten signatures and initials]

destinato a performance individuale.

2. L'erogazione dei compensi per performance individuale è attribuita secondo la scheda di valutazione del dipendente, in base alle risorse attribuite al Responsabile di settore, purché il dipendente abbia acquisito una valutazione non inferiore a 450 punti.
3. Il Responsabile di settore effettua la ripartizione in proporzione al punteggio conseguito dal dipendente nella scheda di valutazione, con riduzione dello stesso in relazione alle ore lavorate per i dipendenti part time/assunti in corso d'anno/in aspettativa per motivi personali o congedo parentale facoltativo in corso d'anno.
4. Ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
5. La maggiorazione è attribuita al 30% del personale interessato dai processi di valutazione.
6. L'importo della maggiorazione è accantonato rispetto al monte complessivo dei premi individuali ed è destinato alla quota limitata di beneficiari che abbiano ottenuto la miglior valutazione nell'anno. In caso di parità ha la precedenza il dipendente più giovane.

SINTESI DELLE DESTINAZIONI DEL FONDO 2018

Tipo di risorsa	descrizione	Importo
Stabile	Nuove progressioni orizzontali (art. 68 c. 2 lett. j CCNL 21/5/2018) al codice 125200490 del 2018	6.350,00
	Indennità di reperibilità - art. 24 CCNL 21/5/2018- per gli ufficiali di stato civile che sono stati a disposizione per il ricevimento delle denunce di morte (art. 68 c. 2 lett. d CCNL 21/5/2018)	45,42
	maneggio valori - condizioni lavoro implicanti maneggio valori: indennità giornaliera di Euro 1,55 al personale dei servizi demografici e all'economista nel limite massimo di euro 679,00	679,00
	Indennità specifiche responsabilità (art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21/5/2018)	8.400,00
	Performance individuale (art. 68 comma 2 lett. b)	3.141,81
	Performance organizzativa (art. 68 comma 2 lett. a) incluse Economie piani razionalizzazione per 1.507,84	10.091,97
	Totale	28.708,20



Handwritten signature

Handwritten signature

Art. 4 COPERTURA FINANZIARIA

La copertura finanziaria del fondo è garantita per quanto riguarda le somme in erogazione nell'anno 2018 sul bilancio 2018 nel seguente modo:

- a) per l'indennità di comparto al codice di bilancio 2018 125.000.490 per presunti euro 15.738,36
- b) per progressioni orizzontali storiche sui capitoli di bilancio stipendi interventi diversi per presunti euro 73.236,50
- c) per indennità di rischio, turno, disagio, maggiorazione art. 24, indennità art. 37 CCNL 6/7/95, per educatrici nido, al codice di bilancio 125.000.490 per presunti euro 15.678,88

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

- per una spesa complessiva di euro 104.653,74;
- I. per incentivi funzioni tecniche al codice di bilancio 107.410.100 "spese per progettazione tecnico comunale" per presunti euro 9.070,00
 - II. per ufficio legale al codice di bilancio 101.050.100 "competenze ufficio legale"
 - III. per funzioni Istat per il censimento permanente della popolazione legale al codice di bilancio 106350188 "spese diverse per la realizzazione del censimento"
- per una spesa complessiva di euro 16.070,00.

Per quanto riguarda le somme rimanenti, pari a presunti €. 28.708,20, oltre oneri contributivi salario accessorio per € 6.832,55 e Irap per € 2.440,20 e così euro 37.980,95 essi trovano copertura come segue

- per euro 6.350,00 al codice 125200490 "Fondo per il miglioramento dei servizi" esercizio 2018, per le progressioni orizzontali 2018;
- per euro 1.511,30 al codice 125.210.200 "Oneri per il salario accessorio" per contributi su 6.350,00 per progressioni orizzontali 2018;
- per euro 539,75 al codice 106750270 "Imposte e tasse altri servizi generali" per Irap su progressioni orizzontali 2018;
- per presunti euro 29.579,91 al codice di bilancio 999011001 "fondo pluriennale vincolato spesa parte corrente" finanziati con FPV 2018 in spesa che sarà riportato in entrata 2019 e inserito nel codice di bilancio come segue:
 - per euro 22.358,20 al codice di bilancio 2019 125200490 "Fondo per il miglioramento dei servizi"
 - per euro 5.321,26 di contributi al codice di bilancio 2019 125.210.200 "Oneri per il salario accessorio"
 - per euro 1.900,45 di irap al codice di bilancio 2019 106750270 "Imposte e tasse altri servizi generali"

La spesa in argomento verrà imputata all'esercizio 2019 con il fondo pluriennale vincolato 2018, codice 999011001 "fondo pluriennale vincolato spesa parte corrente" laddove venisse sottoscritto il definitivo contratto decentrato integrativo entro il 2018, viceversa confluirà nell'avanzo d'amministrazione vincolato 2018 ai sensi dell'art. 5 del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria di cui all'allegato A 4/2 d.lgs. 118/2011 e ss.mm.ii.

Bianca
Paola
UIL FPL

Dei Che
Lino Be

MANFREDDI CATIA RSU

BOSI LIVIO RSU



TORELLI

TORELLI ANDREA CGIL FP

BIANCA MELI

BIANCA MELI Presidente

DEBATTISTI

DEBATTISTI CLAUDIA RSU

