

Comune di Valbrenta

Provincia di Vicenza

Area Seconda - Bilancio e controllo di gestione

Reg. Gen. n.216

Del 06-08-2019

DETERMINAZIONE N.37

OGGETTO: COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DI PARTE STABILE ANNO 2019.

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

Premesso che il D. Lgs. n. 165/2001 rappresenta come presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate ed attribuisce alla contrattazione collettiva nazionale il compito di provvedere alla semplificazione della gestione amministrativa dei suddetti fondi, consentendone un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi;

Visto che la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce una competenza di ordine gestionale, come più volte ricordato dalla giurisprudenza e dai pareri della magistratura contabile, oltre che dalle indicazioni dell'ARAN;

Visto che le modalità di determinazioni delle suddette risorse sono regolate dall'art. 67 del CCNL del 21 maggio 2018 e risultano suddivise in:

- a) **Unico importo consolidato delle risorse stabili 2017** che presentano il consolidamento delle risorse stabili dell'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori;
- b) **Risorse stabili**, che presentano la caratteristica di *"certezza, stabilità e continuità"* e che, quindi, se legittimamente stanziati, restano acquisiti al Fondo anche per il futuro;
- c) **Risorse variabili**, che presentano la caratteristica della *"eventualità e variabilità"* e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;

Visto che, con Legge della Regione Veneto n. 3 del 24 gennaio 2019, pubblicata sul BUR n. 9 del 29 gennaio 2019, i Comuni di Cison del Grappa, Valstagna, San Nazario e Campolongo sul Brenta sono stati fusi in un unico Comune denominato "Valbrenta" a far data dal 30 gennaio 2019;

Visto, in particolare, l'art. 2 della Legge Regionale sopra indicata la quale stabilisce che *"i rapporti conseguenti alla istituzione del nuovo Comune denominato "Valbrenta" sono definiti (...) sulla base, in particolare, del criterio secondo cui il Comune di nuova istituzione subentra nella titolarità di tutti i beni mobili ed immobili e di tutte le situazioni giuridiche attive e passive dei Comuni di origine ivi compresi i rapporti concernenti il personale dipendente"*;

Considerato che, a seguito del ritiro delle funzioni fondamentali dall'Unione Montana Valbrenta, il personale degli ex Comuni fusi è stato trasferito dall'Unione stessa a questo Ente dal 1° aprile 2019;

Ravvisata la necessità di provvedere alla quantificazione della parte stabile del fondo per le risorse decentrate che recepisca gli importi già determinati dai Comuni fusi, con alcuni correttivi apportati a seguito di disposizioni di legge e analisi delle voci inserite nei singoli fondi;

Dato atto quindi che i fondi dei Comuni sono stati rettificati come segue:

- è stata inserita nell'importo unico consolidato dell'anno 2003 del Comune di San Nazario, a partire dall'anno 2016 in modo da aggiornare il limite art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, la riduzione del 3% relativa alle risorse del lavoro straordinario dell'anno 1999, in ossequio a quanto disposto dall'art. 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999, per l'importo di € 121,97;

- è stata inserita, nell'importo unico consolidato dell'anno 2017 del Comune di Valstagna, la somma di € 295,07 quale quota dello 0,2% del monte salari dell'anno 2001 ex art. 32, comma 7 del CCNL del 22 gennaio 2004, come indicato nella circolare n. 15 del 16 maggio 2019 del MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, non gravata da decurtazione disposta a norma di legge;
- è stata inserita, nell'importo unico consolidato dell'anno 2017 del Comune di Campolongo sul Brenta, la somma di € 299,26 quale quota dello 0,2% del monte salari dell'anno 2001 ex art. 32, comma 7 del CCNL del 22 gennaio 2004, come indicato nella circolare n. 15 del 16 maggio 2019 del MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, non gravata da decurtazione disposta a norma di legge;
- si è provveduto ad incrementare la parte stabile del fondo per la somma di € 426,96 a seguito del processo di ritiro delle funzioni dall'Unione Montana Valbrenta, ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett. e) del CCNL del 21 maggio 2018;

Quantificato pertanto in € 76.772,53 l'importo unico consolidato di cui all'art. 67 comma 1 del CCNL del 21 maggio 2018, come indicato nell'allegato a) al presente provvedimento;

Visto inoltre che:

- ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. a) del CCNL del 21 maggio 2018 le risorse di parte stabile sono state incrementate per l'importo di € 2.246,40, pari ad € 83,20 per ogni dipendente afferente ai Comuni cessati in servizio alla data del 31 dicembre 2015;
- ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. b) del CCNL del 21 maggio 2018 le risorse di parte stabile sono state ulteriormente incrementate dell'importo di € 1.715,52 a seguito del riallineamento dei valori di posizione economica in atto alla data di entrata a regime dei miglioramenti economici, a valore sui tabellari iniziali e di sviluppo, conseguenti alle nuove misure dei valori di posizione economica previsti dalla tabella B allegata al CCNL per l'anno 2019;

Considerato infine che il Fondo delle risorse decentrate è gravato da una riduzione complessiva di € 4.767,00 effettuata ai sensi dell'ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456 della Legge n. 147/2013;

Quantificate quindi in € 76.394,41 le risorse di parte stabile del Fondo salario accessorio per l'anno 2019, come dettagliato nell'allegato b) al presente provvedimento;

Ricordato che si potrà, in ogni momento, procedere a rideterminare il fondo del salario accessorio nel corso dell'anno, anche alla luce di eventuali mutamenti legislativi o situazioni che giustificano la revisione di quanto attualmente costituito;

Visto il Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 "Testo unico sull'ordinamento degli Enti Locali" e successive modifiche ed integrazioni;

DETERMINA

1. che le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di determinare, ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL del 21 maggio 2018, in € 76.772,53 l'importo unico consolidato dell'anno 2017 come indicato nell'allegato a) al presente provvedimento;
3. di costituire, ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21 maggio 2018, il Fondo delle risorse decentrate di parte stabile per l'anno 2019, nell'importo complessivo di € 76.394,41 già decurtato della somma di cui all'art. 9, comma 2-bis del DL78/2010, come indicato nell'allegato b) al presente provvedimento;
4. che la presente costituzione potrà essere suscettibile di rideterminazione e aggiornamenti alla luce di future novità normative, circolari interpretative, e/o nuove disposizioni contrattuali;
5. che sono già impegnate le seguenti somme relative ai rispettivi istituti contrattuali, di natura fondamentale o fissa e continuativa:

| ISTITUTO | IMPORTO |
|--|------------------|
| Progressioni economiche orizzontali storicizzate | 43.229,83 |
| Indennità di comparto | 12.566,50 |
| | 55.796,33 |

6. di trasmettere il presente provvedimento alla Giunta Comunale per la determinazione della parte variabile del Fondo, precisando che:

- ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, anche per l'anno 2019, il totale del trattamento accessorio complessivo del personale non può essere superiore a quello dell'anno 2016;
 - il Fondo per le risorse decentrate, così come sarà definito, deve rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale, per quanto concerne la conformità all'art. 1, comma 562, della legge 296/2006;
 - sulla quantificazione complessiva del Fondo grava, oltre a quanto previsto dall'art. 9-bis del DL 78/2010, solo per il corrente anno 2019, una decurtazione di € 6.138,78 per recupero sfioramento del limite di cui all'art. 23, comma 2 per gli anni 2016 e 2017 nel fondo erogato dall'Unione Montana Valbrenta;
7. di accertare, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa contabile di cui all'articolo 147bis, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento da parte del responsabile del servizio;
 8. che il sottoscritto è responsabile del procedimento e dichiara, ai sensi dell'art.6 bis della Legge 241/1990, di non trovarsi in situazione di conflitto di interessi;
 9. di procedere alla pubblicazione del presente provvedimento di costituzione del fondo per l'anno 2019 sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "*Amministrazione trasparente – personale – contrattazione integrativa*" ai sensi del vigente art. 21 comma 2 del D. Lgs. n. 33/2013;
 10. che, avverso il presente atto, è ammesso il ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale del Veneto entro 60 giorni; in alternativa può essere proposto ricorso straordinario al Presidente della Repubblica entro il termine di 120 giorni.

IL RESPONSABILE DELL'AREA

Dott. Moro Christian

IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017

| | CISMON DEL GRAPPA | VALSTAGNA | SAN NAZARIO | CAMPOLONGO SUL BRENTA | TOTALE |
|---|-------------------|-----------|-------------|-----------------------|------------------|
| DESCRIZIONE RISORSE STABILI | 2019 | 2019 | 2019 | 2019 | 2019 |
| UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05) (ART. 67 C.1, 1°PERIODO, CCNL 2016-18) | 9.695,70 | 15.153,45 | 14.394,57 | 15.906,95 | 55.150,67 |
| INCREMENTI CCNL 2002-05 - ART. 32 COMMA 1 - 0,62% MONTE SALARI ANNO 2001 | 2.147,75 | | 1.263,76 | 927,69 | 4.339,20 |
| INCREMENTI CCNL 2002-05 - ART. 32 COMMA 2 - 0,50% MONTE SALARI ANNO 2001 SE SP INFERIORE 39% ENTRATE CORRENTI | | | 1.019,16 | 748,13 | 1.767,29 |
| INCREMENTI CCNL 2002-05 - ART. 32 COMMA 7 - 0,20% ALTE PROFESSIONALITA' | | 295,07 | 407,67 | 299,26 | 1.002,00 |
| INCREMENTI CCNL 2004-05 - ART. 4. COMMA 1 - 0,50% MONTE SALARI ANNO 2003 SE SP INFERIORE 39% ENTRATE CORRENTI | | | 963,82 | 894,00 | 1.857,82 |
| INCREMENTI CCNL 2006-09 - ART. 8. COMMA 2 - 0,60% MONTE SALARI ANNO 2005 SE SP INFERIORE 39% ENTRATE CORRENTI | | | 1.273,95 | 944,00 | 2.217,95 |
| RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 | | | | | 0,00 |
| RIDET.NE PER INCR. STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09) | | 565,78 | 413,00 | 2.378,61 | 3.357,39 |
| INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001) | | | | | 0,00 |
| INCREMENTO PER PROC.SSI DEC.TO /TRASFERIMENTO FUNZIONI -(ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) | | | | | 0,00 |
| INCR.TO PER RIORG.NI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) | 1.000,00 | | | | 1.000,00 |
| RIA/ASSEGNI PERS.LE CESSATO (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) | 2.721,51 | 2.123,35 | 1.662,31 | | 6.507,17 |
| RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno) | -426,96 | | | | -426,96 |
| TOTALE | | | | | 76.772,53 |

**COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2019
CCNL 2016/2018**

| | |
|---|------------------|
| UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018 | 76.772,53 |
|---|------------------|

| Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2 | |
|---|---------------|
| RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C) | |
| RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D) | |
| TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) | 426,96 |
| IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI | |
| INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G) | |
| INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H) | |
| TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2 | 426,96 |

| Risorse stabili escluse dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2 | |
|---|-----------------|
| INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 | 2.246,40 |
| DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 | 1.715,52 |
| TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2 | 3.961,92 |

| | |
|---|------------------|
| TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE | 81.161,41 |
| DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE | 77.199,49 |
| DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE | 3.961,92 |

| Decurtazioni | |
|--|-----------------|
| DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014) | 4.767,00 |

| | |
|---|------------------|
| TOTALE FONDO PARTE STABILE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI CONSOLIDATE | 76.394,41 |
|---|------------------|

Comune di Valbrenta**Provincia di Vicenza****VERBALE DI DELIBERAZIONE
DI GIUNTA****OGGETTO: DETERMINAZIONE RISORSE DI PARTE VARIABILE DEL FONDO
PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA TRIENNIO 2019/2021.**

L'anno **duemiladiciannove** addì **ventotto** del mese di **ottobre** alle ore 09:45 presso la sede comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta nelle persone dei Sigg.:

| | Presenti/Assenti |
|----------------------------|------------------|
| FERAZZOLI LUCA | Presente |
| CAVALLI ALBERTO | Presente |
| LAZZAROTTO STEFANIA | Presente |
| ILLESÌ MAURO | Presente |
| NICHELE CHIARA | Presente |

Assiste alla seduta, in qualità di Segretario, **Caliulo Angioletta**.

FERAZZOLI LUCA, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita a deliberare sull'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che, con Legge della Regione Veneto n. 03 del 24 gennaio 2019, pubblicata sul BUR n. 9 del 29 gennaio 2019, i Comuni di Cison del Grappa, Valstagna, San Nazario e Campolongo sul Brenta sono stati fusi in un unico Comune denominato "Valbrenta" a far data dal 30 gennaio 2019;

Visto, in particolare, l'art. 2 della Legge Regionale 3/2019 il quale stabilisce che *"i rapporti conseguenti alla istituzione del nuovo Comune denominato "Valbrenta" sono definiti (...) sulla base, in particolare, del criterio secondo cui il Comune di nuova istituzione subentra nella titolarità di tutti i beni mobili ed immobili e di tutte le situazioni giuridiche attive e passive dei Comuni di origine ivi compresi i rapporti concernenti il personale dipendente"*;

Dato atto che, dallo scorso 1° aprile 2019, il personale dipendente, afferente alle dotazioni organiche dei Comuni fusi, è stato trasferito a questo Comune dall'Unione Montana Valbrenta a seguito del ritiro della delega per l'esercizio delle funzioni fondamentali previste dal DL 78/2010;

Premesso che:

- l'art. 40 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa per il personale, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL;
- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018;

Visto l'articolo 8, comma 1, del CCNL sopra indicato che stabilisce che *"Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale"*;

Visto:

- l'art. 67 del CCNL del 21 maggio 2018 che stabilisce che le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane siano determinate annualmente dagli enti;
- che, con determinazione del Responsabile dell'Area II – Economico Finanziaria Personale n. 216 del 06 agosto 2019 si è provveduto alla costituzione del Fondo per le risorse decentrate di parte fissa;
- l'art. 67, commi 4 e 5, del CCNL del 21 maggio 2018 che prevede la possibilità di destinare alla parte variabile del fondo per le risorse decentrate:
 - ✓ un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da valutare in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;
 - ✓ apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;
- altresì l'art. 67, comma 6, del CCNL del 21 maggio 2018 il quale prevede che gli enti possono stanziare le risorse di cui sopra nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale;

Richiamato l'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."*;

Ritenuto, per il triennio 2019/2021, in relazione alle voci soggette ai limiti di cui al D. Lgs. 75/2017, per garantire la gestione in economia ed il potenziamento dei servizi comunali:

- di confermare le risorse variabili corrispondenti all'1,2% del Monte Salari dell'anno 1997 già stanziate nel fondo del cessato Comune di Cison del Grappa per l'importo di € 1.429,89;

- di confermare la somma di € 1.000,00 già stanziata nel fondo del cessato Comune di Cismon del Grappa a titolo di risorse attribuibili all'art. 15 comma 5 del CCNL del 1° aprile 1999;
- di confermare la somma di € 2.187,76 già stanziata nel fondo del cessato Comune di Valstagna a titolo di risorse attribuibili all'art. 15 comma 5 del CCNL del 1° aprile 1999;
- di stanziare la somma di € 11.684,00 quali risorse attribuibili all'art. 15 comma 5 del CCNL del 1° aprile 1999 derivanti dalla ripartizione del fondo salario accessorio dell'Unione Montana Valbrenta;

Ritenuto inoltre di stabilire che le risorse non soggette ai limiti di cui al D. Lgs. 75/2017 siano quantificate annualmente da parte del Responsabile dell'Area II;

Preso atto che sul Fondo dell'anno 2019 grava una decurtazione di € 6.138,78 quale quota parte attribuita a questo Comune dall'Unione Montana del Brenta per superamento del limite del salario accessorio nell'anno 2017, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 del DL n. 16/2014 "*Misure conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi*";

Acquisiti i pareri favorevoli rilasciati in merito alla regolarità tecnica e contabile ai sensi degli art. 49 e 147 bis D. Lgs n. 267/2000, così come modificati dall'art. 3 c.1 lett. b) e lett. d) del D.L. 174/2011, convertito nella Legge 7 dicembre 2012, n. 213;

Con voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. di autorizzare il Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria – Personale a costituire il Fondo definitivo per le risorse decentrate per l'anno 2019, tenendo conto dei seguenti indirizzi:
 - conferma delle risorse variabili corrispondenti all'1,2% del Monte Salari dell'anno 1997 già stanziate nel fondo del cessato Comune di Cismon del Grappa per l'importo di € 1.429,89;
 - conferma della somma di € 1.000,00 già stanziata nel fondo del cessato Comune di Cismon del Grappa a titolo di risorse attribuibili all'art. 15 comma 5 del CCNL del 1° aprile 1999;
 - conferma della somma di € 2.187,76 già stanziata nel fondo del cessato Comune di Valstagna a titolo di risorse attribuibili all'art. 15 comma 5 del CCNL del 1° aprile 1999;
 - stanziamento della somma di € 11.684,00 quali risorse attribuibili all'art. 15 comma 5 del CCNL del 1° aprile 1999 derivanti dalla ripartizione del fondo salario accessorio dell'Unione Montana Valbrenta;
2. di autorizzare il Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria – Personale ad inserire nel fondo delle risorse decentrate per gli anni 2020 e 2021 le somme come sopra indicate;
3. che, con proprio successivo provvedimento, la delegazione trattante di parte datoriale sarà autorizzata alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato parte giuridica per il triennio 2019/2021 e parte economica per l'anno 2019;
4. di trasmettere il presente provvedimento, alla delegazione trattante datoriale, alle RSU dell'ente ed alle organizzazioni sindacali.

Con successiva e separata votazione ed all'unanimità di voti legalmente espressi, la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art.134, comma 4° del Decreto Legislativo 18.08.2000 n.267.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to FERAZZOLI LUCA

Il Segretario Comunale
F.to Caliulo Angioletta

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile a sensi dell'articolo 134, comma 4 del D.L.gvo 267/2000.

li, 28-10-2019

Il Segretario Comunale
F.to Caliulo Angioletta

Per copia conforme all'originale.

li, _____

Il Segretario Comunale
Caliulo Angioletta

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni da oggi.

li, 04-11-2019 N. 743

F.to Il Responsabile della pubblicazione

La presente deliberazione è stata pubblicata all'albo Pretorio dal _____, è divenuta esecutiva il _____ a sensi dell'art. 134 comma 3 del D.L.gvo 267/2000.

li, _____

Il Segretario Comunale
Caliulo Angioletta

Certifico io sottoscritto Segretario che copia del presente verbale venne pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____ senza opposizioni o reclami.

li, _____

Il Segretario Comunale
Caliulo Angioletta



COMUNE DI VALBRENTA

Provincia di Vicenza

istituito con Legge Regionale 24 gennaio 2019, n. 3
mediante fusione dei comuni di Campolongo sul Brenta, Cison del Grappa, San Nazario e Valstagna
c.f./p.i. 04199270242 - PEC: comune.valbrenta@legalmail.it
Piazza 4 Novembre 15 – 36029 – VALBRENTA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

Il giorno 19 del mese di giugno 2020, presso la sede comunale si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per la definizione del contratto collettivo integrativo per il triennio 2019-2021, nelle persone di:

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

| | | | | |
|------------|----------------------|---------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Presidente | Caliulo Angioletta | Segretario Comunale | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [] |
| Componente | Costa Michela | Responsabile Area 1 | P [] | A <input checked="" type="checkbox"/> |
| Componente | Moro Christian | Responsabile Area 2 | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [] |
| Componente | Baron Maria Dolores | Responsabile Area 3 | P [] | A <input checked="" type="checkbox"/> |
| Componente | Lazzarotto Stefano | Responsabile Area 4 | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [] |
| Componente | Vanin Nivio | Responsabile Area 5 | P [] | A <input checked="" type="checkbox"/> |
| Componente | Bertoncello Dionisio | Responsabile Area 6 | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [] |
| Componente | Gianesin Giuseppe | Responsabile Area 7 | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [] |

DELEGAZIONE SINDACALE

| | | | |
|----------------------------|---------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| OO.SS Territoriale CISL FP | Alberton Margherita | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [] |
| OO.SS Territoriale CSA | Bertuzzo Alessandro | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [] |
| OO.SS Territoriale UIL FP | Facco Barbara | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [] |
| R.S.U. Aziendale | Menon Francesca | P [] | A <input checked="" type="checkbox"/> |
| R.S.U. Aziendale | Angeli Tiziano | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [] |
| R.S.U. Aziendale | Cecon Mario | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [] |

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente contratto si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni



recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D. Lgs. 165/2001 “*Testo Unico sul Pubblico Impiego*”, come modificato dal D. Lgs. n.75/2017 ed in particolare l’art.40;
- Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 96 in data 14 ottobre 2019;
- C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali.

RELAZIONI SINDACALI

Si applicano le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, in particolare per quanto concerne le materie di contrattazione decentrata e confronto, nonché l’istituto dell’informazione.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l’Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sottoscrizione e fino al 31 dicembre 2021, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti, e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l’eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese di marzo di ciascun anno.
4. Le parti si riservano di riaprire le relazioni sindacali, in quanto applicabili a norma del CCNL vigente, qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull’interpretazione del presente contratto, le delegazioni si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L’iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 45 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L’eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipula del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L’accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall’accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 3 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. L’Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro



degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione di eventuali interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
5. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 4 - Innovazioni tecnologiche

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma l'Amministrazione programma interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione digitale.

TITOLO II – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 5 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 21 maggio 2018 al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a. la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare di 15 minuti o posticipare di 30 minuti l'orario di entrata mattutino, con corrispondente uscita, e di anticipare o posticipare di 30 minuti, nel rispetto delle disposizioni contrattuali relative alla pausa e delle necessità connesse all'apertura al pubblico degli uffici comunali, l'orario di entrata pomeridiano e la corrispondente uscita.
 - b. le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - c. detto istituto deve essere fruito tenendo conto dell'inizio dell'attività lavorativa nei confronti dell'utenza e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.
 - d. la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
 - e. l'istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
2. Oltre la fascia di flessibilità autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all'orario di ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato opportunamente autorizzato dal proprio Responsabile, con utilizzo dei permessi di cui all'art. 33bis del CCNL 21 maggio 2018 per un massimo di 36 ore annue.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, debitamente documentate, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:



- a. beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie e secondarie di primo grado;
- e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 6 - Multiperiodalità

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21 maggio 2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 20 settimane. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 7 - Costituzione del fondo

1. Il fondo di parte stabile destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21 maggio 2018, è costituito, entro il mese di febbraio di ciascun anno, con determinazione del Responsabile dell'area in cui è incardinato l'ufficio personale.
2. Spetta alla Giunta Comunale poi la possibilità di integrare la parte variabile del fondo, secondo le previsioni e i limiti di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL del 21 maggio 2018, salvo quanto disposto dalla normativa nel tempo vigente in materia di contenimento di spese di personale e riduzione dei fondi per il salario accessorio nel tempo vigenti.

Art. 8 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, nel triennio di riferimento, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa dell'ente;
 - b. premi correlati alla performance organizzativa dell'Area;
 - c. premi correlati alla performance individuale;
 - d. maggiorazione premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - e. le progressioni economiche orizzontali;
 - f. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa;
 - g. le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO I - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 9 - Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali si fondano sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. La progressione economica orizzontale è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato secondo i criteri stabiliti nel successivo articolo: il dipendente assunto tramite mobilità esterna può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo aver maturato un'anzianità di servizio presso l'ente di almeno 24 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente. Per il personale trasferito



dall'Unione Montana del Brenta al Comune resta salva l'anzianità maturata presso l'ente stesso senza soluzione di continuità.

- Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, tenendo conto della progressiva acquisizione di abilità e competenze tecniche acquisite nell'ambito professionale di riferimento anche a seguito di processi formativi. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 70/100 del punteggio di valutazione individuale.
- Per il triennio di validità del presente contratto sono individuate le seguenti risorse economiche da destinare all'istituto delle nuove progressioni economiche orizzontali, nei limiti di cui all'art. 16, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018:

| ANNO 2019 | ANNO 2020 | ANNO 2021 |
|-----------|-----------|-----------|
| 0,00 | 9.800,00 | 9.200,00 |

- L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
- Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni ed aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina e la disponibilità ad assumere a proprio carico l'incremento di spesa.
- In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dallo stesso presso il medesimo ente o nell'Unione Montana del Brenta, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 2.
- Eventuali risparmi rispetto al budget stanziato per le progressioni saranno destinati all'attivazioni di ulteriori progressioni a favore delle categorie A e B.

Art. 10 - Criteri per le progressioni economiche orizzontali

- Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attivazione dell'istituto, l'anzianità minima nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente per i livelli successivi, come da tabella seguente:

| Categoria A | | Categoria B | | Categoria C | | Categoria D | |
|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
| A1 | | B1 | | C1 | | D1 | |
| A2 | 2 anni | B2 | 2 anni | C2 | 3 anni | D2 | 4 anni |
| A3 | 2 anni | B3 | 2 anni | C3 | 3 anni | D3 | 4 anni |
| A4 | 2 anni | B4 | 3 anni | C4 | 4 anni | D4 | 5 anni |
| A5 | 2 anni | B5 | 3 anni | C5 | 4 anni | D5 | 5 anni |
| A6 | 2 anni | B6 | 3 anni | C6 | 4 anni | D6 | 5 anni |
| | | B7 | 4 anni | | | D7 | 5 anni |
| | | B8 | 4 anni | | | | |

- Le progressioni economiche sono attribuite, nel rispetto di quanto indicato nel precedente articolo 9 comma 2, secondo i seguenti criteri aventi la stessa validità del presente contratto:



INCIDENZA DELLA VALUTAZIONE – PUNTI 60

| Media della valutazione della performance individuale del triennio precedente | Media valutazione individuale nel triennio precedente | Punteggio assegnato |
|---|---|---------------------|
| | Da 90 a 100 punti | Da 50 a 60 punti |
| | Da 80 a 89 punti | Da 40 a 49 punti |
| | Da 70 a 79 punti | Da 30 a 39 punti |

INCIDENZA DELLA DELL'ESPERIENZA MATURATA – PUNTI 30

| Capacità acquisite e crescita professionale dimostrata dall'ultima posizione economica acquisita. | Il servizio prestato nella stessa categoria viene valutato con 5 punti per ogni anno lavorato |
|---|---|
|---|---|

INCIDENZA DELLA COMPETENZA ACQUISITA – PUNTI 10

| Corsi di formazione effettuati dopo l'ultima progressione acquisita | Corsi di formazione interna superiore a 4 ore | punti 2 per ciascun corso |
|---|---|---------------------------|
| | Corsi su sicurezza, antincendio, primo soccorso | punti 2 per ciascun corso |
| | Corsi di formazione esterna di settore | punti 2 per ciascun corso |
| | Corsi di formazione anticorruzione | punti 2 per ciascun corso |
| | Corsi di formazione universitaria | punti 2 per ciascun corso |

3. L'accesso alla graduatoria per l'attribuzione delle progressioni orizzontali avviene qualora il punteggio acquisito sia superiore a 60 punti.

Art. 11 - Procedimento per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

1. Sulla base delle risorse stanziare annualmente per l'istituto, il Segretario Comunale, avvalendosi dell'Ufficio Personale, provvede d'ufficio alla redazione delle graduatorie per l'attribuzione delle progressioni sulla base dei criteri sopra determinati.
2. Ai fini della valutazione della competenza acquisita, il personale dipendente potrà integrare a propria cura la documentazione agli atti dell'ufficio personale.
3. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento: in caso di ulteriore parità l'incremento economico verrà attribuito al dipendente più anziano di età.

CAPO II - INDENNITA'

Art. 12 - Principi generali per l'attribuzione di indennità

1. Le indennità ed i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile dell'Area nei limiti delle risorse assegnate per ciascuna finalità.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari gravosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.



4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

Art. 13 - Indennità di condizioni lavoro

1. Ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL del 21 maggio 2018, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, è corrisposta un'unica indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività ed è liquidata nel mese successivo a quello di riferimento.
3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci fermo restando il limite massimo giornaliero pari ad € 10,00 come previsto dal contratto.

Art. 14 - Attività esposte al rischio e relativa indennità

1. L'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21 maggio 2018, è attribuita per l'esercizio di attività in condizioni di lavoro che comportano "continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica del personale" e che riguardano le seguenti tipologie di prestazione lavorativa per l'importo a fianco di ciascuna indicato:

| PROFILO PROFESSIONALE | IMPORTO GIORNALIERO |
|----------------------------------|---------------------|
| Operaio generico e specializzato | € 2,00 |
| Autista scuolabus | € 2,00 |
| Guardia boschiva | € 2,00 |
| Assistenti sociali | € 2,00 |

2. Per il triennio di validità del presente contratto sono individuate le seguenti risorse economiche da destinare all'istituto:

| ANNO 2019 | ANNO 2020 | ANNO 2021 |
|-----------|-----------|-----------|
| 2.600,00 | 3.500,00 | 3.500,00 |

Art. 15 - Attività di maneggio valori

1. L'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21 maggio 2018, è attribuita ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa quali l'economista comunale ed il suo sostituto e gli agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,50 per ogni giornata effettiva di presenza.
2. Per il triennio di validità del presente contratto è stanziata la somma di € 400,00 annui.

Art. 16 - Attività di lavoro in condizioni di disagio

1. L'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21 maggio 2018, è attribuita per l'espletamento di attività che comportano per il dipendente un disagio dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti. Si individuano quali fattori rilevanti per il disagio le attività richieste e rese dal dipendente per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo. Si identificano le seguenti attività correlate dalla relativa indennità lorda giornaliera:



| PROFILO PROFESSIONALE | IMPORTO |
|---|---------|
| Servizio prestato dal personale tecnico operaio in occasione di eventi di protezione civile svolti nei giorni di riposo settimanale | 10,00 |
| Servizio prestato dal personale tecnico operaio in occasioni di situazioni di emergenza e urgenza per ripristinare la funzionalità di viabilità ed edifici comunali | 10,00 |

2. La liquidazione dei compensi, ad avvenuta costituzione del fondo, avverrà con cadenza bimestrale mediante determinazione del responsabile del servizio personale previa comunicazione del Responsabile del servizio preposto. Per il triennio di validità del presente contratto è stanziata la somma di € 500,00 annui.

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1)

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, quali aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro, saranno individuate dall'Amministrazione in aderenza alla concreta organizzazione degli uffici e dei servizi ed in base al personale assegnato. Le responsabilità sono poi assegnate dal competente Responsabile di Area con apposita determinazione. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. L'importo dell'indennità, che può variare da un minimo di € 700,00 ad un massimo di € 1.000,00, è determinato sulla base dei criteri sotto riportati:

| | |
|---|------------|
| Funzione di vice Responsabile di Settore in via continuativa a seguito di nomina del Sindaco | € 1.000,00 |
| Responsabilità di istruttorie, con elevato grado di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi a cui sono correlati profili di responsabilità amministrativa con rilevanza esterna o interna all'ente e gestione di rapporti e relazioni complesse con interlocutori interni ed esterni | € 800,00 |
| Gestione di budget di spesa e di entrata che si sostanzia nella predisposizioni di atti di impegno di spesa e di accertamento di entrata e nell'attività di monitoraggio dell'andamento della gestione contabile | € 700,00 |

2. Per il triennio di validità del presente contratto è stanziata la somma di € 6.000,00 per gli anni 2020 e 2021.

Art. 18 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2)

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno individuate dal competente Responsabile di Area mediante determinazione e devono differenziarsi da quelle ordinariamente connesse alle mansioni a cui il personale è preposto. L'indennità spettante al ricorrere della fattispecie di cui al presente articolo è la seguente:

| FATTISPECIE | IMPORTO ANNUO |
|--|---------------|
| Ufficiale di stato civile e di anagrafe con delega completa | 350,00 |
| Ufficiale di stato civile e di anagrafe con delega parziale | 200,00 |
| Ufficiale Elettorale | 350,00 |
| Responsabile dei tributi | 350,00 |
| Addetti agli Uffici relazioni con il pubblico | 250,00 |
| Addetti ai servizi di protezione civile | 350,00 |
| Ai messi notificatori che svolgono funzioni di Ufficiale Giudiziario | 250,00 |



2. Le indennità saranno erogate a favore del personale interessato con cadenza mensile e sono proporzionate alla percentuale di part-time. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
3. Per il triennio di validità del presente contratto è stanziata la somma di € 2.250,00 annui. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme destinate ai premi correlati alla performance.

Art. 19 - Compensi ISTAT (art. 70 ter)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

Art. 20 - Messi notificatori (art. 54 CCNL del 14 settembre 2000)

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 60% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 21 - Compensi di cui all'art. 43 della Legge 449/1997

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - ✓ proventi da sponsorizzazioni;
 - ✓ proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - ✓ contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Servizio Personale.

Art. 22 - Criteri per l'erogazione degli incentivi per il recupero dell'evasione fiscale

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018, l'ente costituisce annualmente un fondo pari al 5% del maggiore gettito riscosso nell'esercizio precedente a quello di riferimento a seguito dell'attività di accertamento ai fini IMU e TARI. Il fondo così quantificato viene destinato nella misura del:
 - ✓ 10% al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate;
 - ✓ 90% al trattamento accessorio del personale dipendente, anche incaricato di posizione organizzativa, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75.
2. L'incentivo sarà attribuito al personale dipendente con le seguenti percentuali:
 - ✓ 85% al personale addetto all'ufficio tributi ripartito sulla base dell'apporto in termini di professionalità, risultato, confronto con i contribuenti, quantità di tempo e di lavoro dedicato a tale attività, tenendo conto dell'effettivo periodo di servizio;
 - ✓ 15% personale addetto al servizio protocollo e messi.



Art. 23 - Incentivi per personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art. 24 - Tempistica liquidazione incentivi

1. Le parti convengono di definire il calendario di liquidazione degli emolumenti correlati agli istituti contrattuali oggetto del presente accordo, per una maggiore trasparenza procedurale e per meglio programmare l'attività degli uffici preposti:

| Incentivo | |
|--|---|
| Indennità di comparto | Liquidazione mensile |
| Indennità di rischio | Liquidazione mensile posticipata sulla base delle presenze effettive |
| Indennità di maneggio valori | Liquidazione mensile posticipata sulla base delle presenze effettive |
| Indennità di disagio | Liquidazione trimestrale posticipata a seguito di apposita determinazione |
| Indennità specifiche responsabilità – art. 70 comma 2 | Liquidazione mensile |

Art. 25 - Piani di razionalizzazione

1. La parte variabile del Fondo per la contrattazione decentrata potrà essere incrementata per l'attuazione di piani di razionalizzazione che comportino risparmi per l'ente nella misura del 50% di quanto accertato a consuntivo dell'anno precedente.
2. I piani di razionalizzazione dovranno essere svolti sia in orario di lavoro quanto in extra orario: quest'ultimo sarà valorizzato in sede di ripartizione delle risorse.
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione approvato dalla Giunta Comunale.

Art. 26 - Obiettivi finanziati con la parte variabile del Fondo

1. Sulla base delle risorse variabili finanziate con fondi di bilancio per il conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance, annualmente la Giunta Comunale approva degli obiettivi di performance collettiva che dovranno essere realizzati nel corso dell'anno.

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVE

Art. 27 - Correlazione tra Retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18 comma 1 lettera h) del CCNL del 21 maggio 2018

1. Come previsto dal Regolamento per il conferimento, revoca e pesatura delle Posizioni Organizzative l'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota del 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta secondo lo schema sotto riportato, a seconda degli scaglioni di compenso, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio. La somma derivante dalla riduzione sarà ripartita tra il restante personale incaricato di posizione organizzativa sulla base della percentuale ottenuta in sede di valutazione annuale.



| Incentivi | | Retribuzione di risultato |
|-----------|-----------|---------------------------|
| Importo | | Riduzione |
| Da | A | % |
| 1.000,00 | 5.000,00 | Da 0 a 10% |
| 5.001,00 | 10.000,00 | Da 11% a 20% |
| 10.001,00 | 20.000,00 | Da 21% a 30% |

ACCORDO ECONOMICO ANNO 2019

Le parti concordano che, per l'anno 2019, le somme residuali non erogate a seguito dell'applicazione degli istituti contrattuali approvati, saranno destinate al riparto tra il personale dipendente a titolo di performance collettiva e, per la quota prevista dal contratto, da performance individuale. In particolare, per quanto riguarda la performance collettiva sono confermati i progetti già attuati negli anni precedenti dall'Unione Montana Valbrenta, quali:

- **Progetto neve:** sono destinati € 2.500,00 all'attività svolta in house di prevenzione dalla formazione del ghiaccio sulle strade comunali e sgombero neve. L'attività, che consente un risparmio di risorse all'ente, è finanziata per € 1.429,89 con le risorse derivanti dall'applicazione della percentuale del 1,2% sul monte salari dell'anno 1997;
- **Progetto pronto intervento:** sono destinati € 2.000,00 per compensare le attività urgenti di manutenzione svolte al di fuori dell'orario di servizio del personale, anche in giornate festive e pre festive oppure le attività di supporto legate all'organizzazione di manifestazioni.
- **Progetto avviamento servizi a seguito fusione comuni:** a fini di valorizzare il contributo fornito dai dipendenti amministrativi all'avvio del nuovo comune è stanziata la somma di € 15.000,00 da ripartire in parti uguali tenendo conto della percentuale del rapporto di lavoro e dell'attività lavorativa di almeno 6 mesi presso l'ente nell'anno 2019.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano di effettuare una ricognizione entro il prossimo 31 dicembre 2020 finalizzata a disciplinare, a far data dal 1° gennaio 2021, l'istituto del lavoro agile quale modalità di lavoro complementare alla presenza in servizio.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2019 – 2021:

| Per la delegazione di parte datoriale | Per la delegazione sindacale |
|---------------------------------------|---|
| Presidente <u><i>[Signature]</i></u> | OO.SS. CISL – FP <u><i>[Signature]</i></u> |
| | OO.SS. UIL - FPL <u><i>[Signature]</i></u> |
| | OO.SS. C.S.A. RAL <u><i>[Signature]</i></u> |
| | R.S.U. Aziendale <u><i>[Signature]</i></u> |
| | R.S.U. Aziendale <u><i>[Signature]</i></u> |
| | R.S.U. Aziendale <u><i>[Signature]</i></u> |





Comune di Valbrenta

Area 2^a Economico – Finanziario – Personale

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019 - 2021 E PARTE ECONOMICA 2019

| | |
|--|--|
| Data di sottoscrizione | Preintesa del 19 giugno 2020 - Contratto |
| Periodo temporale di vigenza | Triennio 2019/2021 – annualità economica 2019 |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Componenti: Presidente Caliuolo Angioletta – Presidente delegazione trattante Costa Michela – Responsabile Area I; Moro Christian – Responsabile Area II Baron Dolores – Responsabile Area III; Lazzarotto Stefano – Responsabile Area IV; Vanin Nivio – Responsabile Area V; Bertoncello Dionisio – Responsabile Area VI; Gianesin Giuseppe – Responsabile Area VII; R.S.U. aziendale: Angeli Tiziano Ceccon Mario Menon Francesca Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP; CSA, UIL; Firmatarie del contratto: CISL-FP; CSA; UIL |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente |
| Materie trattate dal contratto integrativo | Applicazione istituti contrattuali triennio 2019/2021 e parte economica 2019; |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. L'ordinamento dell'Ente non prevede un organo di controllo interno ma l'organo di revisione economico-finanziario esterno. Si precisa peraltro che sulla proposta di delibera di approvazione dell'ipotesi contrattuale da parte della Giunta viene acquisito il parere preventivo di regolarità tecnica. |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 |
| | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI |
| | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? SI per quanto di competenza. |
| Eventuali osservazioni | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 |



Comune di Valbrenta

Area 2^a Economico – Finanziario – Personale

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Il Comune di Valbrenta è stato costituito con Legge Regionale n. 3 del 24 gennaio 2019 per fusione tra i Comuni di Campolongo sul Brenta, Cismon del Grappa, San Nazario e Valstagna. In data 1° aprile 2019, il personale afferente alle dotazioni organiche dei predetti comuni è stato assunto da questo Ente a seguito del ritiro delle funzioni dall'Unione Montana del Brenta. Pertanto il Fondo per le risorse decentrate precedentemente costituito dall'Unione per tutti i Comuni che avevano trasferito le funzioni fondamentali, è stato ripartito tra il Comune di Solagna, il Comune di Valbrenta ed appunto l'Unione stessa sia sulla base dei dati storici sia in base al personale afferente ad ogni singolo ente. Con la creazione del nuovo ente, ed a seguito dell'entrata in vigore del nuovo contratto collettivo nazionale "Funzioni Locali" si è provveduto a regolamentare i vari istituti contrattuali ivi previsti. E' da considerare che, fino alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi contrattuale siglata il 18 giugno 2020, si applicheranno gli istituti contrattuali previgenti e già contrattati a livello di Unione Montana del Brenta in quanto titolare della gestione dei precedenti rapporti di lavoro e della stipula dei contratti decentrati integrativi per il personale.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri stabiliti dalla preintesa contrattuale, le risorse per l'anno 2019 sono utilizzate nel seguente modo:

| DESCRIZIONE | 2019 |
|---|------------------|
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI PRECEDENTI | 42.988,69 |
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI CONCESSE NELL'ANNO | |
| INDENNITA' DI COMPARTO | 12.439,86 |
| ALTE PROFESSIONALITA' | |
| LED | |
| TOTALE IMPIEGHI CONSOLIDATI | 55.428,55 |

| DESCRIZIONE | 2019 |
|---------------------------------------|------------------|
| INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO | 3.500,00 |
| INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' | 1.750,00 |
| PRODUTTIVITA' COLLETTIVA | 19.500,00 |
| PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE | 6.200,00 |
| FONDO INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE | 15.052,98 |
| TOTALE IMPIEGHI VARIABILI | 46.002,98 |

Effetti abrogativi impliciti

Il contratto, essendo stato redatto ex novo per l'ente, non determina effetti abrogativi impliciti.



Comune di Valbrenta

Area 2^a Economico – Finanziario – Personale

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni di utilizzo sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità del personale e con gli obiettivi connessi alla performance individuale e collettiva.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

La preintesa contrattuale prevede l'avvio di progressioni economiche nel biennio 2020 e 2021 per un importo rispettivamente di € 9.800,00 ed € 9.200,00.

Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Per la quantificazione del fondo relativo all'anno 2019 sono state ottemperate le disposizioni in materia di contenimento della spesa per il salario accessorio disposte dall'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”*.



Comune di Valbrenta

Area 2^a Economico – Finanziario – Personale

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, il Fondo produttività per l'anno 2019 è stato quantificato come segue:

| DESCRIZIONE | IMPORTO |
|--|-------------------|
| RISORSE STABILI | 76.394,41 |
| RISORSE VARIABILI | 31.354,63 |
| RESIDUI ANNI PRECEDENTI | |
| DECURTAZIONE PER RECUPERO FONDI ANNI PRCEDENTI | 6.138,78 |
| TOTALE | 101.610,26 |

Risorse stabili

L'importo unico consolidato del fondo per l'anno 2017, di cui all'art. 67 comma 1 del CCNL del 21 maggio 2018, e come certificato dall'Organo di Revisione dell'Unione Montana del Brenta è stato determinato in € 76.772,53, dato dalla sommatoria dei fondi dei singoli Comuni fusi ed al netto della riduzione consolidata di € 4.767,00 derivante dall'applicazione dell'art. 9 comma 3-bis del DL 78/2020, come modificato dall'art. 1 della Legge n. 147/2013.

All'importo come appena determinato sono state aggiunte le risorse di parte stabile sotto elencate:

| DESCRIZIONE INTEGRAZIONI SOGGETTE A LIMITE | IMPORTO |
|--|---------------|
| TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) | 426,96 |
| TOTALE | 426,96 |

| DESCRIZIONE INTEGRAZIONE NON SOGGETTE A LIMITE | IMPORTO |
|---|-----------------|
| INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 | 2.246,40 |
| DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 | 1.715,52 |
| TOTALE | 3.961,92 |

Il totale delle risorse stabili ammonta quindi ad € 76.394,41, di cui € 3.961,92 escluse dalle limitazioni del salario accessorio.

Risorse variabili

Le risorse di parte variabile soggette ai limiti del salario accessorio sono alimentate da alcuni importi storicizzati, quale la quota di € 1.429,89 afferente al cessato Comune di Valstagna per l'applicazione dell'art. 67 comma 3 lettera h) del CCNL del 21 maggio 2018, segnatamente la quota del 1,2% del monte salari del 1997, e dall'importo di € 14.871,76 afferente all'art. 67 comma 3 lettera i) del CCNL derivante dal riparto della parte variabile del fondo dell'Unione in proporzione al numero di dipendenti afferenti ai singoli enti al 31 dicembre 2018.



Comune di Valbrenta

Area 2^a Economico – Finanziario – Personale

| RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITAZIONI | |
|--|------------------|
| DESCRIZIONE | IMPORTO |
| 1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H) | 1.429,89 |
| OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I) | 14.871,76 |
| TOTALE | 16.301,65 |

Le risorse variabili non soggette a limitazioni ammontano ad € 15.052,98 e sono riferite agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCL del 21 maggio 2018.

Il totale delle risorse variabili è così determinato:

| | IMPORTO |
|---|------------------|
| RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITI | 16.301,65 |
| RISORSE VARIABILI NON SOGGETTI A LIMITI | 15.052,98 |
| TOTALE | 31.354,63 |

SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

Il totale del fondo per l'anno 2019 sottoposto a certificazione è così determinato, tenendo presente che sullo stesso grava per l'anno 2019 una decurtazione di € 6.138,78 quale quota parte attribuita a questo Comune dall'Unione Montana del Brenta per superamento del limite del salario accessorio nell'anno 2017, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 del DL n. 16/2014 "Misure conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi".

| | IMPORTO |
|---------------------------------------|-------------------|
| RISORSE STABILI | 76.394,41 |
| RISORSE VARIABILI | 31.354,63 |
| DECURTAZIONE EX ART. 4 DL 16/2014 (-) | 6.138,78 |
| TOTALE | 101.610,26 |

RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Voce non presente.

DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA



Comune di Valbrenta

Area 2^a Economico – Finanziario – Personale

Le destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione in quanto effetto di disposizioni contrattuali o in applicazione di contratti collettivi pregressi, sono le seguenti:

| | IMPORTO |
|---------------------------------------|------------------|
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICIZZATE | 42.988,69 |
| INDENNITA' DI COMPARTO | 12.439,86 |
| TOTALE | 55.428,55 |

Si specifica che, in accordo con l'Unione Montana, nel calcolo degli impieghi sopra indicati sono stati calcolati gli importi su base annuale.

Sono invece regolate dal contratto le somme così suddivise:

| | IMPORTO |
|--|------------------|
| INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO - RISCHIO | 2.600,00 |
| INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO – MANEGGIO VALORI | 400,00 |
| INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO – DISAGIO | 500,00 |
| INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' | 1.750,00 |
| PRODUTTIVITA' COLLETTIVA | 19.500,00 |
| PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE | 6.200,00 |
| INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE | 15.052,98 |
| TOTALE | 46.002,98 |

ATTESTAZIONE DEL RISPETTO DEI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE

Le risorse stabili ammontano a € 76.394,41 e finanziano interamente le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa, pari ad € 55.428,55.

| | IMPORTO |
|--|------------------|
| RISORSE DI PARTE STABILE | 76.394,41 |
| UTILIZZI DI PARTE FISSA E CONTINUATIVA | 55.428,55 |
| AVANZO DI PARTE STABILE | 25.732,86 |

Relativamente alla parte variabile, ai sensi del terzo comma dell'art. 68 del CCNL del 21 maggio 2018, è rispettato il vincolo di destinare almeno il 50% delle risorse variabili del fondo agli utilizzi di performance organizzativa, performance individuale, indennità di condizioni lavoro e per specifiche responsabilità.



Comune di Valbrenta

Area 2^a Economico – Finanziario – Personale

Per l'anno 2019 non è stata prevista l'effettuazione di progressioni economiche orizzontali.

MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL CONTRATTO NEL BILANCIO

Considerato che la sottoscrizione dell'accordo economico per l'anno 2019 è avvenuta oltre il termine del 31 dicembre 2019, ma il fondo è stato formalmente e regolarmente restituito, le risorse non ancora erogate al personale sono confluite nella quota vincolata dell'avanzo di amministrazione, unitamente alla quota di contributi previdenziali a carico dell'ente e dell'IRAP.

VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO

L'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”*. Il limite del salario accessorio di questo Comune è di € 207.485,04 ed è stato pienamente rispettato nell'anno 2019 recuperando interamente la decurtazione di € 6.138,78.

| | IMPORTO |
|---|-------------------|
| FONDO SALARIO ACCESSORIO – VOCI SOGGETTE A VINCOLO | 82.595,36 |
| FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE | 112.708,69 |
| MAGGIORAZIONE RETRIBUZIONE POSIZIONE SEGRETARIO COMUNALE | |
| FONDO LAVORO STRAORDINARIO | 153,48 |
| ASSEGNO AD PERSONAM INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 TUEL | |
| TOTALE COMPLESSIVO VOCI SOGGETTE A VINCOLO | 195.457,53 |

Il Responsabile

Dott. Christian Moro

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i

COMUNE DI VALBRENDA

Provincia di Vicenza

istituito con Legge Regionale 24 gennaio 2019, n. 3
mediante fusione dei comuni di Campolongo sul Brenta, Cison del Grappa, San Nazario e Valstagna
c.f./p.i. 04199270242 - PEC: comune.valbrenta@legalmail.it
Piazza 4 Novembre 15 – 36029 – VALBRENDA

Verbale dell'Organo di Revisione del 22 giugno 2020

Il sottoscritto Luigi Barbieri, con Studio in Padova Via Niccolò Tommaseo 52, iscritto all'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Padova, nominato Revisore dei Conti di Codesto Ente con delibera del Commissario Prefettizio adottata con i poteri del Consiglio Comunale n. 10 del 23 maggio 2019 a seguito di estrazione da parte della competente Prefettura di Vicenza

Chiamato ad esprimere

PARERE SULL'IPOTESI DI ACCORDO RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 E PARTE ECONOMICA 2019

Vista la richiesta del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica del 22 giugno 2020 avente per oggetto "*Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019*";

Premesso:

- ✓ che l'art. 8 comma 6 del CCNL del 21 maggio 2018 prevede che "*il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis comma 1 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165*";
- ✓ che l'art. 40, comma 3 sexies del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni, a corredo di ogni contratto integrativo, redigano una relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte dell'organo di revisione, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- ✓ che detto controllo va effettuato prima dell'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla firma definitiva dell'accordo stesso;
- ✓ che la delegazione trattante di parte pubblica, le organizzazioni sindacali e le RSU hanno siglato, in data 19 giugno 2020, l'ipotesi di accordo relativa alla contrattazione decentrata integrativa per il personale non dirigente per il triennio 2019/2021 e parte economica 2019;
- ✓ che detta ipotesi è stata trasmessa allo scrivente unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;

Visto:

- ✓ che il Fondo per le risorse decentrate è stato costituito come previsto dagli articoli 67 e 68 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23, D. Lgs. n. 75/2017;
- ✓ che le risorse a copertura degli impegni derivanti dal contratto, per la parte non erogata, sono confluite nella quota vincolata dell'avanzo di amministrazione dell'anno 2019, ai sensi dei vigenti principi contabili;

Rilevato:

- ✓ che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;

- ✓ che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

Verificati il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed il rispetto del contenimento degli importi del salario accessorio nel limite dell'anno 2017 come previsto dall'art. 26 del D. Lgs. 75/2017.

Il Revisore

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE all'ipotesi di accordo relativa al Contratto Collettivo Decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 e parte economica 2019 siglata in data 19 giugno 2020

CERTIFICA

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge.

Il Revisore
Luigi Barbieri

