



Servizi di Staff

20 DIC. 2016

Al sig.
Presidente del Collegio dei Revisori
del Conto
Sede

Oggetto: Relazione illustrativa sulla Preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2016/2018 relativo alla premialità - articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001

Premessa

L'Amministrazione comunale intende procedere alla definizione della coda contrattuale prevista dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente per il periodo 2016/2018.

Il CCDI stipulato il 23.12.2015 infatti ha previsto una disciplina organica degli istituti demandati alla contrattazione di secondo livello, rimandando ad un successivo accordo la definizione dei criteri per la quantificazione e assegnazione dei compensi per la performance individuale del personale non dirigente. Su tale istituto è stata raggiunta una preintesa, siglata con le parti sindacali, che definisce tale coda contrattuale per il periodo 2016/2108.

Rimane valido quanto già esposto in sede di relazione illustrativa al CCDI 23.12.2015 sul tenore della regolamentazione di secondo livello. Essa in linea di principio:

1. corrisponde ad una politica di gestione e sviluppo delle risorse umane dell'Amministrazione, che prevede altri due fondamentali pilastri nel rilancio del ruolo della formazione del personale, e nell'avvio di percorsi di semplificazione e razionalizzazione dei processi di lavoro;
2. parallelamente, attiva dei percorsi di valorizzazione, anche economica, del coinvolgimento attivo e dell'apporto positivo del personale dipendente; ciò in coerenza con i risultati di un nuovo sistema di valutazione del personale, che rivolge la sua attenzione al contributo di ciascuno agli obiettivi dell'Amministrazione e alla qualità del servizio reso ai cittadini;
3. in definitiva, accentua positivamente la funzionalizzazione del lavoro pubblico agli interessi della collettività, secondo le priorità e gli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione generale del Comune, conciliando positivamente principi di selettività con un necessario senso di coinvolgimento e appartenenza di tutti i dipendenti.

Ciò premesso si inoltra la preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sui compensi incentivanti, corredata dalla Relazione Illustrativa, ai sensi degli artt. 40 e 40bis del D.Lgs 30/03/2001, n. 165, redatta secondo gli schemi adottati dalla Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare 25 del 19/07/2012, per i prescritti controlli e certificazioni.



Relazione illustrativa

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		15.12.2016
Periodo temporale di vigenza		Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si riferisce al periodo 2016/2018. Rimane salvo il principio di ultrattività del contratto collettivo, per cui è prevista la sua vigenza anche oltre l'ambito temporale previsto, fino a che le parti non lo sostituiscano con una diversa regolamentazione negoziale.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Antonello Accadia, Presidente – Segretario Generale Parte Sindacale (ruoli/qualifiche ricoperti): RSU CISL FPS UIL FPL CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		L'atto regolamenta gli istituti demandati dal Contratto nazionale alla contrattazione decentrata, svolgendo così la propria funzione integrativa. Disciplina l'utilizzo delle risorse del Fondo per il personale non dirigente, destinate alla retribuzione accessoria e alla produttività.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'ipotesi di contratto decentrato è trasmessa all'Organo di controllo interno per la prevista certificazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione, adottato con delibera di Giunta Comunale n. 115 del 2016. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014-2016 e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono stati adottati con delibera di Giunta Comunale n. 11 del 2014.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i.
		Con delibera 20.12.2016 è stato approvato il Referto finale di gestione anno 2015.
Eventuali osservazioni		



Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto

a. Illustrazione di quanto disposto dal contratto e dei risultati attesi dal contratto (con riferimento agli strumenti di programmazione gestionale)

Articolo	Illustrazione di quanto disposto dal contratto	Illustrazione dei risultati attesi dal contratto (con riferimento agli strumenti di programmazione gestionale)
Premessa (non avente carattere contrattuale)	Vengono richiamati gli atti presupposti, ovvero il CCDI per il periodo 2016/2018.	Chiarisce la presenza degli atti che stanno alla base della presente regolamentazione.
Articolo 1	Riguarda gli istituti economici demandati dalla contrattazione nazionale al livello decentrato. Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi. In particolare sono definiti criteri di raccordo fra valutazione individuale e incentivazione economica.	Le risorse per la premialità sono destinate in parte al raggiungimento di specifici e mirati obiettivi, in parte a incentivare la qualità delle prestazioni dei dipendenti.

b. Quadro di sintesi sulle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo

Le decisioni contenute nell'accordo si innestano sulle previsioni generali del Contratto Decentrato integrativo del 23.12.2015, di cui costituiscono un completamento. In sintesi le risorse per la retribuzione accessoria sono destinate a tre quote:

1. una prima quota è legata a voci di retribuzione consolidata (progressione economica, indennità di comparto, indennità professionali...);
2. una seconda quota è relativa al pagamento di indennità definite dal contratto nazionale in funzione delle prestazioni svolte per erogare i servizi al cittadino (indennità di reperibilità, turno, disagio, rischio, maneggio valori...), in cui proprio per tali caratteristiche di fatto la contrattazione di secondo livello interviene solo limitatamente;
3. una terza quota, ritenuta più propriamente disponibile per interventi della negoziazione decentrata, viene ripartita fra:
 - a. progressioni orizzontali;
 - b. indennità per specifiche responsabilità;
 - c. compensi per specifici obiettivi raggiunti e per la qualità della prestazione resa nell'anno di riferimento, in funzione della valutazione individuale ricevuta dal proprio responsabile, sia in riferimento all'attività ordinaria, sia in riferimento a specifici obiettivi gestionali assegnati alle Unità organizzative e definiti nel Piano Esecutivo di Gestione.

Proprio in relazione a quest'ultima componente, l'accordo interviene per disciplinare i criteri di raccordo fra la valutazione individuale e l'incentivazione economica.

c. Effetti abrogativi impliciti



**CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA**
Medaglia d'Oro al Valor Militare

La disciplina dell'accordo sostituisce in modo espresso il precedente art. 3 del CCDI 23.12.2016; non vi sono effetti abrogativi impliciti.

d. illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Il nuovo CCDI 2016/2018 è strettamente raccordato con il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione (SMV). I nuovi metodi di valutazione della performance si rifanno ancor più direttamente ai principi affermatasi nell'ordinamento, sul piano della misurazione e della stretta correlazione fra il contributo individuale e collettivo reso e gli istituti retributivi. I compensi individuali legati alla premialità sono rapportati alla quantità di lavoro svolto nell'anno dal singolo collaboratore con incentivazione alla presenza attiva (tesa a scoraggiare nei dipendenti atteggiamenti opportunistici nell'esercizio dei diritti d'assenza, pur riconosciuti nel pieno rispetto delle norme); alla tipologia di ruolo (categoria), alla qualità della prestazione individuale (espressa tramite il documento di valutazione individuale).

e. illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Sezione non pertinente al contenuto dell'accordo.

f. illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

La qualità delle norme dei due strumenti regolativi (CCDI e SMV) e il loro stretto collegamento costituiscono un'occasione innovativa e per certi versi straordinaria di affermazione di valori organizzativi e di funzionalizzazione degli istituti retributivi alla performance e alla cura degli interessi pubblici affidati dalla legge al Comune, declinati nelle strategie e nelle azioni previste dagli strumenti di pianificazione generale e programmazione esecutiva dell'Amministrazione. La disciplina della premialità, in raccordo con il SMV, punta su un rinnovato ruolo della correttezza nel rispetto della disciplina dei tempi di lavoro, delle disposizioni organizzative, della formazione individuale e generale.

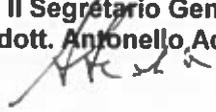
Allo scopo di consentire la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, richiedo che il parere sia espresso nel più breve tempo ritenuto compatibile con le verifiche di competenza del Collegio, in ordine alle quali anticipo la disponibilità al più ampio approfondimento.

Allego alla Relazione:

- a. preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stipulata il 15.12.2016;
- b. testo del CCDI 2016/2018 del 23.12.2016.

Ringrazio per l'attenzione e per la collaborazione, e porgo distinti saluti.

Il Segretario Generale
dott. Antonello Accadia





PREINTESA DI
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Personale del comparto
del Comune di Bassano del Grappa
relativo agli istituti del trattamento economico per gli anni 2016/2018 (coda
contrattuale)

Premessa

La parti danno atto che

- in data 23.12.2015 è stato stipulato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del comparto del Comune di Bassano del Grappa, relativo agli istituti del trattamento economico per gli anni 2016/2018;
- l'art. 3, avente ad oggetto "Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi" detta una disciplina generale delle incentivazioni, rimandando ad un successivo accordo la definizione dei criteri di valorizzazione economica della performance individuale;

Ciò premesso, viene pattuito quanto segue:

Articolo 1

1. L'art. 3 del CCDI del 23.12.2015 viene sostituito dal seguente testo:

"Articolo 3

Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e di qualità dei servizi istituzionali.
2. Le risorse destinate annualmente ai compensi incentivanti la produttività di cui all'art. 17, c. 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999, sono destinate:
 - a. alla realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati, nell'importo stabilito da ogni singolo progetto approvato dall'Amministrazione;
 - b. alla valorizzazione della qualità della prestazione individuale secondo la disciplina contenuta nei commi seguenti, cui sono destinate le somme non impiegate ai sensi della lettera a) del presente comma.
3. Le risorse di cui al comma precedente, lett. b), vengono ripartite fra Aree e/o Unità di progetto in proporzione a:
 - a. categoria di appartenenza, secondo i parametri della seguente tabella:

categoria	parametro
A	1,00
B1	1,06
B3	1,12
C	1,18
D1	1,30
D3	1,50

- b. percentuale di part time;
- c. contributo quantitativo al conseguimento degli obiettivi dell'ente, valutato sulla base dei giorni lavorati nell'anno;



CCDI 2016/2018 Personale del comparto

4. La formula che esprime la determinazione del budget di Area è la seguente:

$$\frac{\sum_{in\ Area\ N} coeffCat(i) * coeffParttime(i) * coefficienteGGlav(i)}{\sum_{in\ Ente} coeffCat(i) * coeffParttime(i) * coefficienteGGlav(i)} * budgetEnte$$

5. L'erogazione dei compensi per la produttività individuale è correlata a:

- categoria di appartenenza, secondo i parametri della tabella di cui al comma 3, lett. a);
- percentuale di part time;
- contributo quantitativo al conseguimento degli obiettivi dell'ente, valutato sulla base dei giorni lavorati nell'anno;
- punteggio di valutazione individuale.

6. La formula che esprime il compenso individuale è la seguente:

$$\frac{coeffCat(i) * coeffparttime(i) * coefficienteGGlav(i) * voto(i)}{\sum_{in\ Area} coeffCat(i) * coeffparttime(i) * coefficienteGGlav(i) * voto(i)} * budgetArea$$

7. La disciplina dei commi precedenti trova applicazione a valere per l'anno 2017 e seguenti. Per l'anno 2016 il valore *coefficienteGGlav(i)* della formula si cui ai commi 4 e 6 è determinato in funzione delle assenze, definite ai sensi dell'art. 4, c. 8, lett. b), come segue:

Assenza	Parametro
fino ad un quarto del periodo di riferimento	1,00
tra un quarto e un giorno e metà del periodo di riferimento	0,9
oltre la metà del periodo di riferimento	0,7

Dichiarazione congiunta

Le parti convengono che sia auspicabile la seguente tempistica: entro 15 febbraio consegna dei documenti di valutazione individuale, entro fine febbraio consolidamento delle valutazioni a valle di eventuali procedure di conciliazione.

CSA

UIL FPL

PER LA RSU
IL COORDINATORE

LA RSU UIL e la rappresentante
Territoriale UIL-FPL, Carla Paggiu,
con la presente NOTA A VERBALE
dichiarano di firmare il presente accordo
NON CONCORDANDO però con
quanto previsto al PUNTO 7
poiché il suo contenuto discrimina
le dipendenti e i dipendenti
che hanno un contratto a part-time

Fabio Fonti



Comune di Bassano del Grappa
Medaglia d'Oro al Valor Militare

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Personale del comparto del Comune di Bassano del Grappa relativo agli istituti del trattamento economico per gli anni 2016/2018

Oggi

DATA ED ORA 23 dicembre 2015 -
SEDE Via Matteotti, 39 – Bassano del Grappa – Sede municipale

si sono riunite le delegazioni trattanti, composte da:

Per la parte pubblica

ANTONELLO ACCADIA	Presidente – Segretario Generale	P
-------------------	----------------------------------	---

Per la parte sindacale

MAURO PIANEZZOLA	RSU	P
------------------	-----	---

GIOVANNI NOVELLO	CGIL FP	
------------------	---------	--

ELENA TONELLI	CISL FPS	
---------------	----------	--

CAROLA PAGGIN	UIL FPL	
---------------	---------	--

ALESSANDRO BERTUZZO	CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI	P
---------------------	--------------------------------	---

FRANCO FERRARO	DICCAP	
----------------	--------	--

per sottoscrivere il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro del personale non dirigente del Comune di Bassano del grappa relativo agli istituti del trattamento economico per gli anni 2016/2018.

Viene richiamata la delibera di G.C. avente ad oggetto "Fondo per le politiche di sviluppo delle Risorse Umane e della produttività per il personale non dirigente anno 2016 – Autorizzazione alla stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2016/2018" del 22.12.2015, previo parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori n. 40/2015;

Dopo averne dato lettura, le parti convengono e stipulano il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo agli istituti del trattamento economico per gli anni 2016/2018 secondo il testo allegato sub A).

Per la parte pubblica

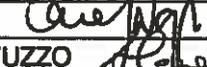
ANTONELLO ACCADIA		
-------------------	---	--

Per la parte sindacale

MAURO PIANEZZOLA		
------------------	---	--

GIOVANNI NOVELLO		
------------------	--	--

ELENA TONELLI		
---------------	---	--

CAROLA PAGGIN		
---------------	---	--

ALESSANDRO BERTUZZO		
---------------------	---	--

FRANCO FERRARO		
----------------	--	--



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Personale del comparto del Comune di Bassano del Grappa relativo agli istituti del trattamento economico per gli anni 2016/2018

Premessa

La parti danno atto della quantificazione da parte dell'Amministrazione, ai sensi dell'articolo 31 del CCNL 22.1.2004, delle risorse decentrate relative al personale non dirigente, il cui ammontare è determinato, secondo le disposizioni contrattuali, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente.

Ciò premesso, viene disposto quanto segue:

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo disciplina, per il periodo 1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, gli Istituti economici demandati alla contrattazione decentrata e relativi al personale del comparto, dipendente del Comune di Bassano del Grappa. Sono destinatari del presente atto i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente atto.

Articolo 2

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, secondo le finalità dettagliatamente descritte dall'art. 17 CCNL 1.04.1999, ai fini dell'applicazione degli istituti della retribuzione accessoria previsti dalla contrattazione, secondo i seguenti criteri:
 - a) viene preso atto che costituiscono spesa stabilizzata le voci finanziate dalla parte stabile del Fondo per progressione economica, indennità di comparto, Indennità asilo nido, incremento Ind. prof.le educat. asilo nido;
 - b) viene stabilito il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1999, per l'importo annuo compreso fra il 7% e il 7,5% della parte stabile del fondo, da attribuirsi secondo la disciplina del successivo art. 8;
 - c) viene confermato che le voci di spesa per indennità (rischio, turnazione, reperibilità, maneggio valori, maggiorazione lavoro notturno/festivo, disagio, responsabilità art.36, c. 2, ccnl/04, indennità di direzione) vengono destinate e corrisposte secondo gli importi stabiliti nel CCNL e nel CCDI, in funzione del ricorso a ciascun istituto;
 - d) viene preso atto che le voci connesse a specifiche previsioni di legge (art. 15, lett. k) sono corrisposte nel rispetto delle singole norme di legge e di regolamento; sono da considerarsi automaticamente iscritte nel Fondo, in ciascuna voce di spesa, le somme liquidate con determinazioni dirigenziali in applicazione delle specifiche norme di legge di cui alla lettera k).
 - e) per progetti di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, per i quali il Comune incrementa il Fondo ex art. 15, c. 5 CCNL 1999, costituiscono criteri di massima per la quantificazione dei compensi incentivanti, secondo parametri di proporzionalità e ragionevolezza:

RSU
Pomato Mar
CSA
[Signature]

[Signature]

[Signature]



CCDI 2016/2018 Personale del comparto

- i. ai fini della determinazione del budget del progetto, considerati il tempo stimato per la realizzazione del progetto, e la retribuzione media oraria dei dipendenti del Servizio coinvolto, corrisponde a criteri di proporzionalità e ragionevolezza prevedere un compenso incentivante che sia indicativamente compreso fra il 30% e il 50% della retribuzione ordinarmente percepita, misura tale da costituire un effettivo incentivo al conseguimento degli obiettivi, senza tuttavia incrementare oltremodo e senza proporzione la spesa del personale.
 - ii. ai fini della determinazione dei compensi incentivanti individuali, il budget del progetto viene assegnato al complesso dei dipendenti coinvolti; la quota di incentivazione individuale è determinata dal responsabile del progetto in funzione degli obiettivi assegnati a ciascun partecipante, ed è liquidata a posteriori in misura strettamente connessa al dato quantitativo e qualitativo di raggiungimento dei risultati accertati.
- f) è confermato l'accantonamento e il riporto all'anno successivo ex CCNL 22.01.04 art. 32, c.7, per la quota di finanziamento delle alte professionalità non spesa nell'anno precedente.
 - g) le somme non destinate a diverso utilizzo, come sopra riportato, costituiscono il budget per produttività ex art. 17, c. 2, lett. a), da mettere a disposizione del personale dipendente secondo le norme disciplinanti il sistema di valutazione delle prestazioni individuali e la disciplina dell'articolo 3.
2. Le parti prendono atto che all'alimentazione dell'Istituto delle posizioni organizzative/alta professionalità sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative o di alta professionalità costituite dal competente organo dell'amministrazione, in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'Istituto motivatamente espresse dagli organi dirigenziali.
 3. Qualora sia necessario operare una riduzione delle risorse del Fondo per effetto di norme di legge, assorbono la decurtazione, in proporzione al relativo peso all'interno del Fondo, le voci di spesa per produttività (c. 1, lett. g), indennità di responsabilità (c. 1, lett. b), posizioni organizzative/alta professionalità (c. 2).

Articolo 3

Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e di qualità dei servizi istituzionali.
2. Le risorse destinate annualmente ai compensi incentivanti la produttività di cui all'art. 17, c. 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999, sono destinate:
 - a. alla realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati, nell'importo stabilito da ogni singolo progetto approvato dall'Amministrazione;
 - b. alla valorizzazione della qualità della prestazione individuale secondo la disciplina contenuta nei commi seguenti, cui sono destinate le somme non impiegate ai sensi della lettera a) del presente comma.
3. Le risorse di cui al comma precedente, lett. b), vengono ripartite fra Aree e/o Unità di progetto in proporzione al numero di ore teoriche di lavoro ordinario e in relazione alla categoria di appartenenza del personale di ciascuna Area.
4. I parametri delle singole categorie sono attualmente i seguenti:

RSU
Fiorillo

CSA
CSA

CSPTA
CSPTA

CSA
CSA

CSA
CSA



categoria	parametro
A	1,00
B1	1,06
B3	1,12
C	1,18
D1	1,30
D3	1,50

5. Quanto ai criteri di valorizzazione economica della performance individuale, si rimanda all'art. 11.

Articolo 4

Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria

1. Le parti convengono che vengano effettuate progressioni orizzontali per gli anni 2016, 2017 e 2018.
2. La progressione economica, in base alle risorse disponibili e contrattate del fondo, viene effettuata con decorrenza 1° gennaio e coinvolge il personale di tutte le Categorie in ragione di un'eguale percentuale per ogni posizione economica, nella quale devono essere presenti almeno due dipendenti aventi titolo a partecipare.
3. Possono partecipare alle progressioni orizzontali i dipendenti che hanno maturato, al 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza della progressione, almeno 3 anni di ininterrotto servizio a tempo indeterminato alle dipendenze del Comune di Bassano del Grappa nella posizione economica inferiore.
4. I posti messi a disposizione per le progressioni orizzontali, per ciascuno degli anni, sono determinati in ragione di una quota percentuale del numero dei dipendenti aventi titolo a partecipare in ciascuna posizione economica, ed entro un budget annuo, come segue:

Anno	Posti messi a disposizione quale % sul numero dei dipendenti aventi titolo a partecipare (a)	Spesa prevista (b)
2016	45%	100.000
2017	40%	50.000
2018	35%	20.000

Nel caso in cui residui una quota del budget annuale, al termine dell'assegnazione dei posti determinati secondo la percentuale stabilita, vengono attribuite ulteriori progressioni a partire dalle categorie economiche inferiori, fino ad esaurimento del budget. Eventuali ulteriori risparmi vengono riportati ad incremento del Fondo dell'anno successivo.

5. All'inizio di ciascun anno vengono accantonate nel Fondo le risorse economiche necessarie per coprire il costo dei posti destinati a progressione nell'anno considerato. Dal momento che le progressioni economiche vengono riconosciute secondo i criteri di cui ai successivi commi, fra cui la valutazione dell'anno di effettuazione della progressione, la graduatoria definitiva non può che consolidarsi nei mesi immediatamente successivi all'anno di effettuazione della progressione; pertanto al termine del procedimento di formazione della graduatoria (indicativamente entro aprile dell'anno successivo), la struttura competente in materia di

RSU
P. La Mura

CSA
B

FP
C. FP

A. K. i



CCDI 2016/2018 Personale del comparto

personale provvede ad erogare ai dipendenti che hanno conseguito la progressione l'importo maturato con decorrenza 1 gennaio dell'anno di effettuazione della progressione, unitamente ai relativi congruaggi delle voci retributive dipendenti dalla retribuzione in godimento, secondo la rispettiva disciplina.

6. Qualora i partecipanti siano in numero inferiore a 2, non viene messo a disposizione alcun posto, ma viene consentito agli stessi di partecipare alla prima graduatoria disponibile seguendo questo ordine preferenziale:
- graduatoria economica equipollente (appartenente alla stessa categoria);
 - graduatoria economica inferiore (appartenente alla stessa categoria);
 - graduatoria economica superiore (appartenente alla stessa categoria);

Alla categoria ospitante verrà aggiunto un posto a disposizione rispetto a quelli che gli spetterebbero di diritto a seguito dell'incremento numerico verificatosi.

7. Possono concorrere alla procedura selettiva i dipendenti che hanno acquisito un punteggio nel periodo considerato uguale o superiore ai 3,5/10 nella valutazione individuale.
8. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- punteggio conseguito in sede di valutazione individuale secondo il sistema di misurazione e valutazione in vigore a decorrere dall'anno 2016; limitatamente alle categorie A, B e C, il punteggio è normalizzato secondo le seguenti fasce di punteggio:

i. punteggio da 9,0 a 10,0	Punti 10
ii. punteggio superiore o uguale a 8,0 e fino a 8,999	Punti 8
iii. punteggio superiore o uguale a 7,0 e fino a 7,999	Punti 6
iv. punteggio superiore o uguale a 5,0 e fino a 6,999	Punti 4
v. punteggio superiore o uguale a 3,5 e fino a 4,999	Punti 2

Per le progressioni dell'anno 2016 verrà utilizzata la valutazione dell'anno 2016; per quelle dell'anno 2017 verrà utilizzata la media delle valutazioni degli anni 2016 e 2017; per quelle dell'anno 2018 verrà utilizzata la media delle valutazioni del triennio 2016/2018.

- assenze dal servizio (esclusi infortunio del dipendente in servizio, congedo di maternità/paternità e ferie, assenze dovute a patologie richiedenti terapie salvavita), identificate secondo 3 "classi di assenza", comportano una riduzione del punteggio, conseguito tramite la valutazione dirigenziale, secondo un criterio di rilevanza del periodo di assenza e di proporzionalità nel periodo di riferimento (ovvero quello nell'anno solare in cui lavoratore era alle dipendenze del Comune), come di seguito specificato:
 - fino ad un quarto del periodo di riferimento: nessuna decurtazione del punteggio;
 - tra un quarto e un giorno e metà del periodo di riferimento: il punteggio è ridotto nella misura del 10%;
 - oltre la metà del periodo di riferimento: il punteggio è ridotto nella misura del 30%;
- credito formativo; l'istituto viene applicato ai dipendenti che, nell'anno di pertinenza della valutazione utile ai fini delle progressioni orizzontali, hanno partecipato con profitto al corso o ai corsi di formazione organizzati o messi a disposizione dall'Amministrazione, e hanno superato positivamente il test finale. Tali dipendenti, in sede di valutazione nell'ambito della stessa categoria e posizione economica di appartenenza, beneficiano di un "punteggio aggiuntivo" pari al 10% del punteggio di valutazione individuale, escluso il parametro "esperienza acquisita". I dipendenti che fossero esclusi dalla possibilità di accesso alla formazione, per cause ad essi non imputabili, beneficiano comunque del punteggio aggiuntivo legato al credito formativo.

ARSU
Ponte Moro

CSA
B

CGIA di Mestre
P. P.

A. A.



- d. Il punteggio finale utile ai fini della formazione della graduatoria è dato dall'applicazione dei criteri sub a), b) e c).
9. In caso di parità di punteggio verrà data la precedenza nell'ordine:
 - a. limitatamente alle progressioni nella categoria D, al Dipendente che possiede il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria;
 - b. al dipendente con maggiore anzianità complessiva di servizio anche a tempo determinato presso amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 1, c. 2, D.Lgs 165/2001;
 - c. al dipendente più anziano di età.
10. La graduatoria, che ha validità annuale, sarà utilizzata per scorrimento, in corso d'anno, per l'attribuzione della posizione economica resasi disponibile per eventuali cessazioni di personale inserito nella stessa.
11. Nel caso in cui l'assenza dal servizio sia pari all'intero periodo di riferimento, il punteggio della valutazione è parametrato alla media delle valutazioni della posizione economica di appartenenza per le seguenti fattispecie:
 - a. distacco o aspettativa politico-sindacale;
 - b. aspettativa ai sensi della L. 104/92,
 - c. congedo di maternità/paternità.

Articolo 5

Indennità per attività disagiate

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 è riconosciuta un'indennità al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Ai fini del precedente comma il particolare disagio può concretizzarsi in:
 - a. un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale;
 - b. un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
3. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.
4. Sono considerate attività particolarmente disagiate quelle sotto riportate, con la corrispondente quantificazione dell'indennità spettante:
 - a. attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose: importo mensile euro 18,08;
 - b. orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio: importo mensile euro 18,08.
5. L'indennità di disagio può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Conseguentemente essa non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc).

RSU
P. Rossi

CSA
A. Rossi

CSA
A. Rossi

CSA
A. Rossi

CCDI_2016_2018_Contratto Definitivo.doc
A. Rossi



Articolo 6 **Indennità di rischio**

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, rientranti nelle seguenti fattispecie:
 - a. Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo utilizzo di automezzi, autotreni, autoarticolati, mezzi fuoristrada ed altri veicoli, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
 - b. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti, derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, di controllo accessi e di segnaletica in presenza di traffico.
 - c. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla rimozione e seppellimento salme.
 - d. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, ai laboratori, alle centrali termiche, alle cucine.
 - e. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde e dall'impiego di antiparassitari.
 - f. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di attrezzature necessarie per manutenzione edifici e allestimento mostre e strutture per spettacoli.
 - g. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'attività di ispezione e controllo di cantieri ed edifici per la verifica di eventuali difformità, abusi edilizi e accertamenti istituzionali.
2. E' esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità.
3. L'indennità è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del CCNL 22.1.2004).
4. Compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

Articolo 7 **Indennità di maneggio valori**

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa annui non inferiori a € 52.000 euro e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
2. Per servizio deve intendersi la specifica unità organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).
3. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 ed un massimo di € 1,55 giornalieri, graduati in relazione all'importo medio mensile di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

RSU
Prenolo

CSA

TS
AIPFP

IPM

CCDI_2016_2018_Contratto Definitivo.doc



Importo medio annuo dei valori	Indennità individuale giornaliera
Da € 52.000 e fino a 70.000	€ 0,52
Oltre € 70.000 e fino a 100.000	€ 1,00
Oltre € 100.000	€ 1,55

Articolo 8 Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999 viene riconosciuta, debitamente motivata, al personale delle categorie B, C e D, per le fattispecie di seguito indicate:

CRITERI INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'		
TIPOLOGIE RESPONSABILITÀ -	CATEGORIE B - C - D	CLASSE VALORE PUNTUALE IN € IND. SPEC. RESP. 36 ORE/SETT./ANNO
1 Controllo e/o gestione e/o coordinamento di un Servizio non riferito a P.O./A.P.	D3/D1	2.000
2 Controllo e/o gestione e/o coordinamento di una Unità Operativa Complessa (U.O.C.)	D3/D1	1.500
3 Controllo e/o gestione e/o coordinamento di Unità Operativa Semplice (U.O.S.), con o senza coordinamento di persone	D3/D1	1.000
Controllo e/o gestione e/o coordinamento di più squadre	D3/D1/C	
4 Controllo e/o gestione e/o coordinamento di persone, non assegnatario di U.O.C. e U.O.S.,	D3/D1/C/B3	800
5 Controllo e/o gestione e/o coordinamento di una squadra (Intesa come capo di una squadra)	D1/C/B1/B3	500

2. All'attribuzione delle indennità di cui al comma 1 sono destinati al massimo i 2/3 del budget identificato ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. b). Nel caso in cui il valore complessivo per le specifiche responsabilità sia inferiore ai 2/3 del budget, la parte non utilizzata incrementa la quota budget di 1/3 di cui al comma successivo.
3. La quota restante, pari ad 1/3 del budget, viene messo a disposizione di ciascun dirigente in proporzione al numero di dipendenti appartenenti all'Area, secondo il criterio: sommatoria punteggi categorie Area X 100/sommatoria punteggi categorie di tutte le Aree, escludendo le P.O./A.P. e le specifiche responsabilità già individuate con il budget dei 2/3; a tal fine il peso di ogni categoria è ponderato come segue: D3: 10, D1: 8; C: 6; B3: 4; B1: 4. Nell'attribuzione delle indennità di cui al presente comma possono essere individuate diverse ed ulteriori tipologie di responsabilità fermo restando il limite minimo di valore pari ad € 300.

RSU
Pirella Göttsche
PSA
B
TBA d'FP
P
A

Audi



CCDI 2016/2018 Personale del comparto

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva ricorrente ed è erogata in quote mensili.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità dall'importo più elevato.
6. L'indennità è cumulabile con quella del successivo articolo 8, quando sia motivata dal conferimento di responsabilità ulteriori e diverse rispetto a quelle del citato articolo 8.
7. L'indennità viene sospesa per i periodi di assenza continuativa superiori ai 30 (trenta) giorni, ad eccezione dell'assenza per ferie.

Articolo 9

Indennità per le responsabilità previste dall'art. 36, c. 2 del CCNL 22.01.2004

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, individuate dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300 annuali.
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe
b) Ufficiale elettorale
c) Responsabile di tributi
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico
e) Formatore professionale
f) Responsabile di archivi informatici
g) Ufficiale giudiziario
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo.

Articolo 10

Recepimento dell'Atto di Regolazione Unilaterale Integrativo per l'anno 2015

1. Le parti recepiscono e approvano, facendone salvi gli effetti, quanto contenuto nell'Atto di Regolazione Unilaterale Integrativa, adottato ai sensi dell'art. 40, c. 3ter del D.Lgs. 165/2001 in data 23.01.2015, in attuazione della delibera di G.C. n. 7 del 23.01.2015.

Articolo 11

Verifica degli Istituti e norme transitorie

RSU
Pronato

CSA
B

CS
cid FP

Par

Alc



CCDI 2016/2018 Personale del comparto

1. Le parti concordano l'attivazione di un momento di verifica congiunta per esaminare la funzionalità degli istituti, al termine del primo anno di applicazione della disciplina relativa a compensi per produttività ed indennità per specifiche responsabilità.
2. In relazione alla disciplina dei criteri generali dei sistemi di incentivazione e di ripartizione dei compensi per produttività di cui all'art. 3 del presente contratto, saranno oggetto di un separato accordo fra le parti, da raggiungere entro il mese di febbraio 2016:
 - a. i criteri di attribuzione del compenso individuale per produttività, mediante raccordo fra punteggio ottenuto tramite il sistema di valutazione in vigore a decorrere dall'anno 2016 e percentuale di attribuzione del compenso incentivante teorico;
 - b. i criteri di attribuzione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 17, c. 2, lett. k), (compensi per progettazione, ICI, ecc...).

RSU
Prenolo Man

JBCisp FP

for

CSA
B

Accesi



CCDI 2016/2018 Personale del comparto

Dichiarazione congiunta n. 1
Garanzia di accesso alla formazione

Le parti concordano che, considerato che ai fini delle progressioni orizzontali è previsto l'istituto del "credito formativo", dovrà essere garantita a tutti i dipendenti la possibilità di accedere ai corsi di formazione organizzati dall'Amministrazione a tal fine, senza esclusione delle categorie più basse. Tali corsi ed i relativi test finali dovranno essere adattati a ciascuna categoria e adeguati alla professionalità dei partecipanti.

Dichiarazione congiunta n. 2
Posizioni organizzative/Alta professionalità

La parte pubblica, in relazione all'art. 2, c. 2 del CCDI, dà atto che può essere considerato adeguato al fabbisogno per posizioni organizzative/alte professionalità un budget pari alla spesa per l'anno 2014, con uno scostamento massimo del 12,5%.
La parte pubblica si impegna a riorganizzare puntualmente a partire dall'anno 2016 l'istituto delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità.

Dichiarazione congiunta n. 3
Piani di razionalizzazione

La parte pubblica si impegna ad approvare i Piani Triennali di Razionalizzazione della spesa 2016/2018, di cui all'art. 16 del D.L. 98/2011, entro il 31.03.2016, destinando il 50% delle economie accertate al Fondo per le risorse decentrate del personale del comparto.

Dichiarazione congiunta n. 4
Piani di razionalizzazione

La parte sindacale chiede che venga effettuata una verifica semestrale del nuovo sistema di valutazione sia individuale che preva in caso di valutazione negativa un colloquio fra valutatore e dipendente, sia complessiva, mediante una verifica dei dati relativi alle valutazioni intermedie allo scopo di verificare il funzionamento del sistema di valutazione.

PIRSY
Procedimento

TECIP

Par

CSA
B

Adriani