

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Albaredo d'Adige
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.) ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. ___ del ____, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno _____ alle ore _____ ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. _____

e dai sigg: _____

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. _____

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Albaredo d'Adige

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Albaredo d'adige e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.

1    

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Albaredo d'Adige
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

5. Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà il mese di giugno dell'anno successivo.

**Art. 2
Formazione ed aggiornamento professionali**

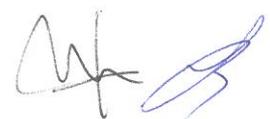
1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
3. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
6. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
7. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
8. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
9. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

**Art. 3
Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza**

1. Ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018 l'Amministrazione costituisce uno specifico fondo per il personale appartenente al corpo della Polizia Locale per un importo minimo di € 1.500 per unità lavorativa. Tale importo potrà essere aumentato annualmente a seguito di specifici accordi tra Amministrazione e OO.SS. Le somme sono assegnate con apposita delibera di giunta con la quale l'amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS. Per l'anno 2019 il fondo viene definito in € 2.000,00 per unità lavorativa (Agente), compreso il Comandante.
2. Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.

**Art. 4
Disciplina del lavoro straordinario**

CISLFP

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Albaredo d'Adige
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

1. Le parti prendono atto che per gli anni 2019 – 2021 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 5.689,00
2. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1, è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate (in caso di recupero spetta la maggiorazione prevista dall'art. Art. 38 ccnl 2000 qualora sia stata attivata la banca delle ore) .
3. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
4. *L'Amministrazione valuterà nel corso del triennio la possibilità di dare applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018.*
5. domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 5

Salute e sicurezza nei luoghi di 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. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante 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.

Art. 6

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Preso atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 30 aprile 2019, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4. dal mese di maggio 2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.



CISL FP


**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Albaredo d'Adige
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

Trattasi di un compenso accessorio volto a remunerare solo l'assunzione formale di particolari e specifiche responsabilità in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza.

Le posizioni di lavoro oggetto di formale incarico, devono rientrare in una delle seguenti fattispecie:

-) Responsabilità di partecipazione quale componente a commissioni concorso e gara
-) responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
-) Responsabilità di conduzione di sistemi lavorativi intersettoriali o attinenti a più uffici
-) Responsabilità verso l'esterno in sostituzione del titolare di P.O.

Ad ogni criterio verrà attribuito n. 1 punto per un amassimo di n. 4 punti.

Il valore economico viene così definito:

punti n. 1	€ 700,00
punti n. 2	€ 1.000,00
punti n. 3	€ 1.500,00
punti n. 4	€ 2.000,00

(con riduzione proporzionale in caso di sfioramento del budget)

3. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. La pesatura e l'attribuzione dell'indennità è effettuata dal Segretario Generale, di concerto con i responsabili di settore.
4. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
5. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 ed i permessi sindacali. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
8. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata in un'unica soluzione in fase di utilizzo del fondo.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo ... e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

Art. 11

**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies
comma 2**

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350,00 euro) del CCNL 21.5.2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL è definito nella misura degli importi di cui sotto.

 The block contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'CISL FP' with a large circular flourish underneath. To the right of this flourish is a small number '5'.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Albaredo d'Adige
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'art. 12 del presente CCDI del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
4. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

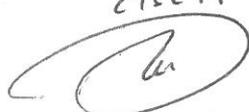
Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00
	€
	€
	€
	€
	€
	€

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 di valore economico più elevato
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
9. Non sono considerate assenze dal servizio, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 ed i permessi sindacali. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 12

Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinques

1. Il finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è determinato, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, in un importo pari ad euro 2,00 (due) al giorno per ogni singoli agente ed è a carico del fondo per le risorse decentrate
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinques del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente.
4. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento delle singole indennità previste dal fondo.

CICLFP

6







**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Albaredo d'Adige
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
9. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 ed i permessi sindacali. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 13

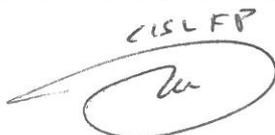
Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies

1. Il finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 viene ricompresa nell'indennità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 ed è finalizzata a compensare il personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata
- 2.

Art. 14

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Le parti concordano che per il triennio 2019 – 2021 verrà data la possibilità di sviluppare la progressione economica orizzontale al personale che non abbia ottenuto alcuna progressione nell'ultimo quinquennio.
A tal fine vengono destinati € 3.000,00 annui da destinare a tali progressioni.
Qualora a seguito di cessazioni di personale in servizio le somme l'importo di cui sopra sarà decurtato della somma corrispondente al relativo risparmio sul fondo.
2. Per l'anno 2019 le somme a disposizione saranno utilizzate prioritariamente per il personale di categoria C mentre negli anni successivi sarà data priorità al personale di categoria D
3. Le parti danno atto che:
 - a. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i. per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii. per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

CISL FP








**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Albaredo d'Adige
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato).	40%
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza)	60%

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- b) in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente.
- c) In caso di mobilità al dipendente sarà riconosciuta la valutazione relativa alla media ponderata del triennio precedente con riparametrazione in caso di difformità dei punteggi.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:
 - a. Anzianità di servizio di 5 anni quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
6. E' attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio;
8. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, è considerato a ai fini della progressione orizzontale. La valutazione della performance del dipendente in distacco sindacale per la progressione orizzontale corrisponde a quella media della categoria (o del percorso corrispondente all'inquadramento giuridico in essere) di appartenenza. Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del presente art. 16 è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo delle risorse decentrate ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e dell'art. 1-bis del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 15

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

NON SI DA' APPLICAZIONE

Art. 16

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

Non diamo applicazione

Art. 17

8 







Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Albaredo d'Adige
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

Non diamo applicazione

Art. 18
Premi correlati alla performance

DA RIVEDERE

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza).
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	Performance individuale	Performance collettiva
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	10% INDIVIDUALE	90% COLLETTIVA
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	30 % INDIVIDUALE	70% COLLETTIVA

5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 10% delle risorse stabili ed il 30% delle risorse variabili di cui al presente articolo.
6. Le risorse sono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
7. Ad una *percentuale del 10% dei dipendenti in servizio*, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente.

Esempio di calcolo

Risorse residue parte variabile 5000 + risorse residue di parte stabile 4000.

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	INDIVIDUALE	COLLETTIVA
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	1500	4500
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	1200	3800
TOTALE		2700	8300

Va calcolato il valore medio pro capite rispetto al totale delle risorse destinate alla performance individuale $2700/n$, dipendenti (30 dip.) = 90€

Alla quota pro capite di 90€ va aggiunta la quota suppletiva del 30 % = 27 €

I 27€ rappresentano il differenziale di premio, che deve essere moltiplicato per la percentuale dei lavoratori a cui viene assegnato il premio maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL 2016/2018. Considerato che il differenziale del premio individuale viene riconosciuto al 10% del personale (che corrisponde a n. 3 operatori) sarà necessario effettuare la seguente operazione

$27€ \times 3$ (dipendenti) = 81

La quota di produttività individuale di 2700 € si decurta l'importo di € 81 quale compenso maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL (2.700€ - 81 € = 2.619,00 €). Pertanto ai soli n. 3 dipendenti verrà distribuita la quota di € 81 quale differenziale del premio.

CISL FP

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Albaredo d'Adige
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

8. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP. L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
9. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
10. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di _____ dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

**Art. 19
Disposizione finale**

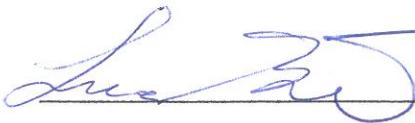
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Albaredo d'Adige lì 10/04/2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Albaredo d'Adige
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CISLFP Manrico
CSA Manrico
UGL Manrico