

ACCORDO CONCERNENTE LA RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DI CUI ALL'ART. 68 DEL CCNL 21.05.2018 IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI

Anno 2018

Premesso che, in data 21.05.2018, è stato stipulato in via definitiva il Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali concernente il periodo 2016-2018, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo;

visto l'art. 7, comma 4, del succitato CCNL del 21.05.2018, il quale individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;

visto altresì l'art. 8 del CCNL del 21.05.2018, il quale dispone 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. 23 del D. Lgs. 25.5.2017 n. 75, il quale dispone 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 di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2011 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016...Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le Regioni e gli enti locali...possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile”;

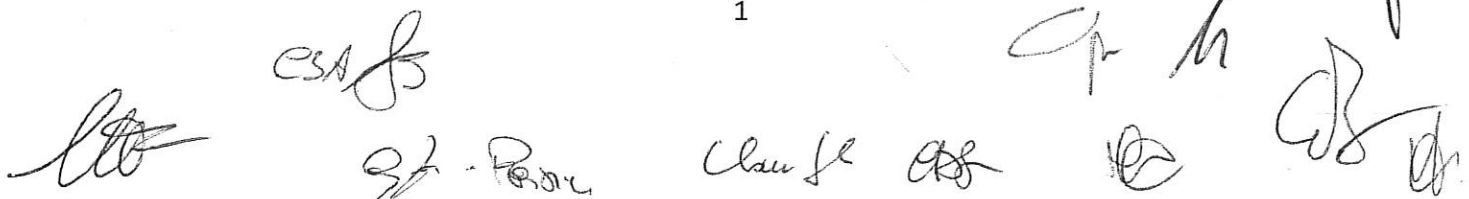
atteso che con determina n. 1330 del 13/11/2018 avente ad oggetto “Costituzione provvisoria Fondo per le risorse decentrate personale non dirigente anno 2018” si è provveduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate ai sensi del nuovo CCNL 21.5.2018, operata dal dirigente del Settore Finanziario, Patrimonio e risorse umane, nell'ammontare complessivo pari ad € 992.357,00;

dato atto che il fondo per le risorse decentrate anno 2018, così come costituito e nell'ammontare complessivo di cui all'allegato A), risulta rispettoso del tetto del 2016, secondo quanto statuito dal succitato art. 23 del D. Lgs. 25.5.2017 n. 75;

visti gli artt. 67 e 68 del CCNL 21.5.2018, ad oggetto rispettivamente “Fondo risorse decentrate: costituzione” e “Fondo risorse decentrate: utilizzo”;

visto, altresì, l'art. 71 del CCNL 21.5.2018, il quale dispone che “la nuova disciplina si fonda di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni”;

La ripartizione del fondo delle risorse decentrate 2018 deve avvenire in conformità al contenuto del contratto CCNL del 21 maggio 2018, fermo restando che, nelle more della sottoscrizione del relativo accordo al personale dipendente sono già state erogate le indennità legate alle condizioni di lavoro, così come stabilito dai contratti integrativi precedenti in forza del principio dell'ultrattività dei CCI, sancito dall'art. 5 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 comma 4 del CCNL 22.1.2004, con la conseguenza che, nel prospetto di ripartizione del fondo delle risorse decentrate, viene stabilita una corrispondenza di importo e di contenuti tra la nuova e la vecchia denominazione degli istituti economici;



In considerazione del fatto che a breve il personale della Polizia Provinciale transiterà presso la Regione del Veneto il presente contratto disciplina solo i principali aspetti rinviando al nuovo contratto integrativo decentrato della Regione la puntuale applicazione degli istituti giuridici specifici;

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, convengono sulla durata annuale del presente CCDI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCDI normativo, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 8, comma 1, del CCNL 21.5.2018, le parti convengono di proseguire, le trattative, già avviate, per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

Con la firma della preintesa al contratto collettivo decentrato integrativo, concernente la ripartizione del fondo delle risorse decentrate relativo al personale del comparto, avvenuta il giorno 17 del mese di dicembre 2018, alle ore 11,10, presso l'Amministrazione Provinciale di Vicenza, si è definito quanto di seguito riportato.

Risulta ora necessario provvedere alla sottoscrizione definitiva dell'accordo che segue, al quale è aggiunto in allegato una dichiarazione della CISL FP Vicenza.

La sottoscrizione da parte pubblica del presente accordo è stata autorizzata con decreto del Presidente n. 127 del 18/12/2018 previo parere favorevole dei Revisori dei Conti in pari data.

Art. 1
Destinazione del fondo delle risorse decentrate anno 2018

Il totale delle risorse del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018, per l'anno 2018, viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 68 del medesimo CCNL, nelle forme precisate nell'allegato A).

Art. 2
Premi correlati alla performance anno 2018
Art. 7 comma 4 lett. b)

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
2. Il salario accessorio residuo è destinato a remunerare la performance individuale, sulla base della scheda di valutazione allegata al presente contratto, il cui peso ponderale è del 60%.
3. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite del premio correlato alla performance si considera positiva una valutazione di almeno 60/100 con riferimento alla scheda di valutazione allegata. Ai dirigenti viene assegnato un budget calcolato, moltiplicando il numero di dipendenti in servizio presso la struttura, valutati positivamente, per l'importo medio di produttività dato dal valore che residua dopo il pagamento delle indennità di cui ai precedenti articoli. Tale valore rappresenta il valore medio pro-capite.
4. I dipendenti trasferiti in corso d'anno da una struttura all'altra verranno valutati dal dirigente di settore in cui abbiano lavorato per un periodo superiore a 6 (sei) mesi o per servizi inferiori per il periodo prevalente. Nel caso di cessazioni l'importo medio verrà rapportato al periodo di servizio. Il budget di ciascun settore verrà decurtato in proporzione nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi.
5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione sulla base dei progetti performance approvati con Decreto del Presidente n. 41 del 27/04/2018.

2

CSA/B

Clausura

CDS

Neo

CPR

6. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti. La scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenze i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio.
7. 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.
8. Per quanto non espressamente disciplinato vale quanto già previsto nei precedenti CCI.

Art. 3

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

Art. 7 comma 4 lett. g

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline di cui ai rispettivi regolamenti.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti:
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - b) compensi avvocatura di cui alla legge 31/12/2012 n. 247 e dell'art. 9 della L. 114/2014 di conversione del D.L. 90/2014;
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi si rinvia ai rispettivi regolamenti.
4. Ai destinatari dei compensi di cui al comma 2 i premi correlati alle performance vengono corrisposti nella misura del 20% qualora gli incentivi superino la soglia di 5.000,00 euro e comunque fino alla concorrenza di detto limite; le rispettive somme restano nel fondo della produttività generale esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.
5. Ai destinatari dei compensi di cui al comma 2 che siano incaricati di posizione organizzativa la retribuzione di risultato viene corrisposta nella misura del 20% qualora gli incentivi superino la soglia di 5.000,00 euro e comunque fino alla concorrenza di detto limite; le rispettive somme confluiranno nella parte variabile del fondo della produttività generale esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.

Art. 4

Adeguamento valori economici indennità condizioni di lavoro

Art. 70 bis

1. L'indennità da determinare tra il minimo di €1,00 ad un massimo di € 10,00, assorbe le precedenti indennità di rischio, disagio, fermi restando i presupposti che giustificavano l'erogazione di tali compensi.
2. Le parti convengono- in via transitoria - di confermare l'impianto attualmente in essere delineato con i precedenti CCI e di mantenere invariato il trattamento mensile precedentemente in godimento le cui

indennità confluiscono nella nuova indennità. L'adeguamento ed eventuale conguaglio decorrerà dalla data di stipula del CCDI 2019.

Art. 5
Indennità per specifiche responsabilità
Art. 70 quinquies

1. Il valore delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa resta confermato nei valori regolati dai precedenti accordi integrativi.
2. L'attribuzione delle indennità in parola avviene secondo i criteri e le modalità previste dal contratto integrativo suddetto, sulla base del budget attribuito a ciascun dirigente e determinato in ragione del numero dei dipendenti assegnati a ciascuna struttura organizzativa tenuto conto del periodo di cessazione e/o dei part-time.

Art. 6
Progressioni Orizzontali decorrenza 1.7.2018

1. Le parti concordano sull'effettuazione, nell'anno 2018, con decorrenza giuridica ed economica da 1.7.2018, delle nuove progressioni orizzontali. I passaggi sono effettuati, per una quota del fondo pari ad euro 67.000,00.= su base annua. Le progressioni orizzontali, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, sono fissate in misura percentuale del 60% per il solo anno 2018 per ciascuna delle categorie B1 e B3, C, D1 e D3 sulla base degli aventi diritto con arrotondamento al numero intero superiore oltre lo 0,5.
2. 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:
 - a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (2015-2016-2017);
 - b) in caso di parità gli aventi diritto acquisiranno la progressione.
3. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente secondo le seguenti modalità:

- Valutazione media ultimo triennio (2015-2016-2017) PESO 60

(la valutazione media viene ridotta del 30% nel caso di provvedimenti disciplinari oltre il richiamo verbale).

- Esperienza lavorativa PESO 40

5. L'esperienza lavorativa viene ripartita partendo dall'anno 2005, per le annualità successive la riduzione del punteggio assegnato sarà direttamente proporzionale.
6. La graduatoria unica per categoria (B1 e B3, C, D1 e D3), è formulata sulla base della somma della media delle valutazioni dell'ultimo triennio e dell'esperienza lavorativa con il correttivo dello scostamento della valutazione media del dirigente rispetto alla media delle valutazioni di tutti i

OF

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "CSA", "ESR", and others.

dipendenti, ove possibile con esclusione, a livello di singolo dirigente, del 10% dei dipendenti con le valutazioni più alte e più basse.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo sui premi correlati alle performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

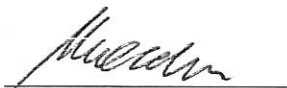
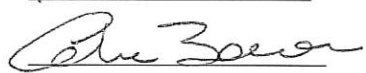
Art. 7
Indennità di servizio esterno (vigilanza)
Art. 56 quinquies

Al personale assegnato alla polizia amministrativa provinciale le indennità verranno riconosciute e conguagliate dalla data di stipula del CCDI 2019.

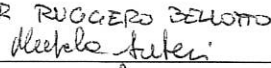



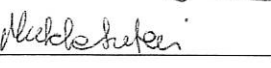
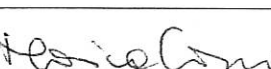
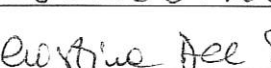
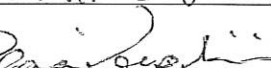
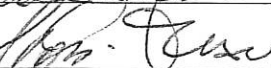
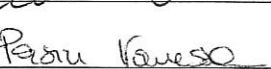

Art. 8
Indennità di funzione (vigilanza)
Art. 56 sexsies

1. Al personale della categoria C e D, assegnato alla polizia amministrativa provinciale, compete l'indennità di funzione per compensare compiti di responsabilità connessi al ruolo rivestito.
2. L'attribuzione delle indennità in parola, limitatamente all'anno 2018, avviene secondo i criteri, le modalità e i valori previsti dai precedenti accordi integrativi.

Parte pubblica:

Macchia Angelo		20/12
Bazzan Caterina		20/12

Parte sindacale:

CISL FL Bellotto Ruggero	PER RUGGERO BELLOTTO 	21/12/18
CGIL FP Miglioranza Giulia		27/12/18
UIL FPL Girardi Daniele		28/12/18
CSA RAL Bertuzzo Alessandro		27/12/18
Aschieri Michela		21/12/18
Cappozzo Vittorio	_____	
Cominato Monica		21/12/18
Del Sal Cristina		21/12/18
Franceschini Gloriana		21/12/18
Nassi Francesco		21/12/18
Pasin Vanessa		21/12/18
Ghirardella Claudia		21/12/18

ALLEGATO A

RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018


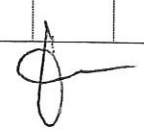
Progressione orizzontale a regime con aumenti contrattuali <i>Compresa nuova progressione con decorrenza 1.7.2018</i>	448.025,00
Indennità di comparto	61.096,00
Indennità di staff ai D3 non incaricati	3.000,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies (con importi corrispondenti alle indennità di specifiche responsabilità art. 17)	77.667,00
Indennità di servizio esterno personale vigilanza art. 56-quinquies	0,00
Indennità funzione personale vigilanza art. 56-sexies (con importi corrispondenti alle indennità specifiche responsabilità art. 17 CCNL 1.4.1999 per la quota relativa al personale appartenente all'area di vigilanza)	12.000,00
Indennità varie 70-bis (accessoria, turno, indennità di reperibilità. Inoltre indennità condizioni di lavoro con importi corrispondenti alle indennità di disagio, rischio).	59.507,00
Compensi specifici a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. C)	
Incentivi per le funzioni tecniche*	50.000,00
Compensi avvocatura*	50.000,00
Premio correlato alla performance organizzativa e individuale 2018	331.062,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018	992.357,00







*valore stimato

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a checkmark, a signature, the number 6, and several other illegible signatures.

SCHEMA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNO 2018				
	Categoria _____			
PERFORMANCE INDIVIDUALE	punteggio assegnato		PESO 60%	
	da 0 a 10			
Autonomia e orientamento ai risultati				
Capacità di iniziativa e di sviluppo dei propri spazi di autonomia	10		60	
Capacità di operare scelte di gestione in autonomia e in coerenza con gli obiettivi da perseguire	10			
Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze del settore e dell'organizzazione	10			
Capacità di individuare e risolvere in autonomia i problemi connessi all'operatività quotidiana e di selezionare quelli di rilievo tali da richiedere l'attenzione del responsabile	10			
Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità sui tempi di lavoro				
Disponibilità alla flessibilità in ambito delle attività di servizio	10			
Disponibilità alla flessibilità in ambito dell'orario di lavoro	10			
Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole e capacità di lavorare in gruppo				
Capacità di fornire un contributo costruttivo e qualificato alla risoluzione di problematiche interne	10			
Capacità di rapportarsi in maniera costruttiva con i colleghi	10			
Capacità di contribuire a diffondere informazioni, conoscenze e prassi finalizzate al miglioramento dell'attività e capacità di lavorare in gruppo	10			
Capacità di contribuire all'attuazione di iniziative di miglioramento e semplificazione dei procedimenti	10			
totale	100			
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E/O DI PROGETTO	punteggio assegnato		PESO 40%	
	da 0 a 10			
realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi e di obiettivi di miglioramento dell'attività istituzionale e corrente				
contributo alla realizzazione dei progetti	10		40	
Contributo al miglioramento dell'attività istituzionale ed ordinaria (qualità, accuratezza e correttezza del lavoro svolto)	10			
totale	20			
TOTALE COMPLESSIVO			100	
Giudizio sintetico				

7



 Pavia
 




DICHIARAZIONE CISL FP VICENZA

**PARTE INTEGRANTE DELL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO SIGLATO IL 17.12.2018
PER L'EROGAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO DELL'ANNO 2018
AL PERSONALE DIPENDENTE DELLA PROVINCIA DI VICENZA.**

La scrivente Federazione, in conclusione dell'odierna contrattazione, ha siglato il presente accordo decentrato condividendone i contenuti, tuttavia, vista la piattaforma sindacale Cisl Fp Vicenza trasmessa all'Amministrazione Provinciale lo scorso 23 novembre 2018 e considerato il diverso orientamento assunto dal tavolo negoziale in accoglimento degli auspici formulati da Cgil Uil Csa con nota del 20 novembre 2018 (*peraltro contenente una impropria correlazione ai componenti RSU, in quanto organismo collegiale che si esprime a maggioranza, nonché dotato di propria titolarità e autonomia*), esprime particolare rammarico per non aver potuto realizzare già nel 2018 un Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in completa applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018.

Vicenza, 17 dicembre 2018.

Il Segretario Generale
Cisl Fp Vicenza

(Ruggero Bellotto)



