



Comune di Torreglia

Provincia di Padova

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO 2019/2021

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Torreglia con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1.01.2019 al 31.12.2021, salvo quanto diversamente disposto con riferimento a specifici istituti contrattuali. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido e dare applicazione a quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 con specifico riferimento alle progressioni economiche nella categoria e alla indennità di comparto;
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 sono destinate:
 - per il 50% ai premi correlati alla performance organizzativa



Comune di Torreglia

Provincia di Padova

- per il 50% ai premi correlati alla performance individuale

3. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alle finalità di cui al comma 1.

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 è determinata in misura pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;

2. Per il triennio di riferimento del presente contratto la maggiorazione è attribuita alle n. 2 (due) unità di personale che, a seguito dei processi di valutazione, hanno conseguito il punteggio di performance individuale maggiore tra i dipendenti dell'Ente. In caso di più dipendenti che hanno conseguito pari valutazione la maggiorazione del premio spetterà, per il primo anno di applicazione, al dipendente con maggiore anzianità di servizio e per gli anni successivi al dipendente che non ha usufruito della maggiorazione negli anni precedenti.

Art. 7 - Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

4. Il personale interessato deve comunque possedere, per potere accedere alle progressioni, i seguenti requisiti:

- essere in servizio nell'Ente al 1° gennaio dell'anno in cui viene prevista la relativa progressione.
- anzianità minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene prevista la progressione
- anzianità di almeno 1 anno di servizio prestato presso l'Ente, maturata al 1° gennaio dell'anno in cui viene prevista la progressione.

5. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno; il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

6. La selezione per l'attribuzione delle progressioni è attribuita alla competenza del Responsabile dell'Ufficio personale, che provvede, sulla base dei criteri stabiliti al successivo comma 7, alla formazione ed approvazione della graduatoria e alla comunicazione degli esiti ai diretti interessati.

7. La selezione, ai fini della attribuzione delle progressioni, è fatta con riguardo esclusivo alle valutazioni della performance individuale del personale interessato relativa all'ultimo triennio antecedente a quello per il quale è effettuata la selezione. Qualora in uno o più anni del triennio di riferimento il dipendente non abbia avuto alcuna valutazione, ai fini della posizione in graduatoria, all'anno mancante di valutazione viene attribuito punteggio pari a zero. A parità di punteggio attribuito assume rilievo la maggiore anzianità nella categoria economica di appartenenza e, in caso di ulteriore parità, la maggiore anzianità di servizio.

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

pagina 2 di 9





Comune di Torreglia

Provincia di Padova

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio e il corrispondente valore dell'indennità:

- Tipo di attività:

a) prestazioni di lavoro che nel loro complesso prevedono: contatto con catrame, bitumi ed in generale attengono alla manutenzione delle strade, compresa la manutenzione della segnaletica in presenza di traffico, sfalci e manutenzioni di aree verdi pubbliche, anche con l'utilizzo di antiparassitari e diserbanti; operazioni di raccolta dei rifiuti, spazzamento e pulizia di spazi e aree pubbliche; ispezioni e pulizie di condotte fognarie, pozzetti di raccolta di acque:

Importo indennità: € 1,90 giorno.

b) prestazioni di lavoro di cui al precedente punto a) nonché rimozione e seppellimento salme:

Importo indennità: € 2,10 giorno.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano determinate prestazioni lavorative. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano nell'Ente le seguenti attività e il corrispondente valore dell'indennità:

- Tipo di attività: servizio notificazioni - messo comunale.

Importo indennità: € 1,42/giorno

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore annuo che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

fino ad € 2.000,00	nessuna indennità.
oltre € 2.000,00 e fino ad € 14.000,00	importo indennità giornaliera € 1,00
oltre € 14.000,00	importo indennità giornaliera € 1,55

5. Le indennità di cui al presente articolo, essendo legate alla effettuazione dell'attività lavorative sopra descritte, sono calcolate sulla effettiva presenza in servizio; l'erogazione avviene di norma mensilmente; in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità è proporzionalmente rideterminata.

6. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal presente articolo è applicata esclusivamente l'indennità maggiormente remunerativa.

7. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori e comunica tempestivamente all'Ufficio del personale le eventuali variazioni delle condizioni di lavoro che possono avere riflessi sulla attribuzione delle indennità di cui al presente articolo.

Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare complessità da individuarsi e quantificarsi secondo la metodologia e i criteri specificati nei commi successivi del presente articolo.

2. I presupposti legittimanti e la determinazione della misura dell'indennità sono stabiliti, con decorrenza dall'anno 2020, avuto riguardo ai seguenti criteri:





Comune di Torreglia

Provincia di Padova

- Grado di specializzazione delle conoscenze normative e/o tecniche richieste nell'espletamento delle funzioni assegnate: da 1 a 5 punti
- Livello di frequenza e di complessità delle relazioni con Enti, Istituzioni e organi esterni: da 1 a 3 punti
- Rilevanza delle funzioni assegnate in rapporto ai processi decisionali dell'Ente: da 1 a 3 punti.
- Livello di discrezionalità tecnica o amministrativa delle funzioni assegnate. da 1 a 3 punti

il punteggio minimo richiesto per legittimare l'erogazione delle indennità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 (specifiche responsabilità) è di 8 punti.

Le risorse disponibili sono distribuite ed assegnate ai dipendenti aventi titolo, secondo il seguente schema :

- oltre 12 punti: fino ad € 2000
- oltre 9 e fino a 11 punti: fino ad € 1.200
- da 8 a 9 punti: fino ad € 800

3. La quota del fondo destinata a dette indennità viene stabilita annualmente in sede di contrattazione integrativa aziendale e ripartita tra le Aree sulla base delle esigenze delle Aree stesse definite in sede di conferenza dei responsabili di servizio o, in mancanza di accordi tra i Responsabili stessi, dal Segretario comunale. La conferenza, presieduta dal Segretario Comunale, provvederà ad individuare le fattispecie legittimanti e a definire l'ammontare delle indennità correlate agli incarichi attribuiti, entro i limiti individuali stabiliti dal presente contratto.

4. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione delle indennità viene riscontrato con cadenza periodica almeno annuale a cura del Responsabile di area.

5. Con riferimento all'anno 2019 è fatta salva la disciplina prevista dal precedente contratto integrativo.

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018, sono individuate, le seguenti specifiche responsabilità da retribuirsi con le indennità specificate:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe, Elettorale.	€. 350,00 annue

2. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con quelle di cui al precedente articolo 9; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti al dipendente competerà quella di importo maggiore.

3. L'indennità di cui al presente articolo è erogata mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione delle indennità viene riscontrato con cadenza periodica almeno annuale a cura del Responsabile di area.

Art. 11 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.

pagina 4 di 9



Comune di Torreglia

Provincia di Padova

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio; - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 12 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente o per il verificarsi delle gravi situazioni previste dall'art. 53, comma 8, del CCNL.

Art. 13 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. La fascia di flessibilità è determinata in 60 minuti: 30 minuti prima e 30 minuti dopo l'orario di ingresso o uscita prestabiliti.
3. L'istituto dell'orario flessibile non si applica qualora incompatibile con le esigenze di regolare svolgimento dei servizi (orari di apertura al pubblico di uffici o servizi, servizi di turno, esigenze di lavoro in squadra, altre esigenze dell'Amministrazione, ecc.).
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
5. Per quanto non previsto dal presente articolo si richiama la disciplina del CCNL.

Art. 14 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato fino a sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
3. L'orario multiperiodale consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanale con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 25 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 15 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Le parti danno atto della vigenza dei limiti individuali in materia dettati dall'art. 14, comma 4, del CCNL 1.04.1999 e della non sussistenza delle esigenze eccezionali previste dall'art. 38 del CCNL 14.09.2000 che giustificano deroghe a tali limiti.



Comune di Torreglia

Provincia di Padova

Art. 16 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Le turnazioni del personale sono disposte dal Responsabile del Servizio interessato nel rispetto delle disposizioni e dei limiti previsti dall'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018. Le parti non ravvisano sussistano i presupposti per l'elevazione dei limiti di cui ai commi 2 e 4 della citata norma contrattuale.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 17 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via prevalente e continuativa, per una durata minima di tre ore giornaliere.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

Non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 8 del presente contratto.

3. La misura dell'indennità è quantificata in € 2,00, con finanziamento a carico delle risorse stabili del fondo.

Con decorrenza dall'anno 2020, in presenza dei presupposti legittimanti, secondo quanto specificato dalla Corte dei Conti – Sezione Autonomie con delibera n. 5/SEZAUT/2019/QMIG in data 22 marzo 2019, la misura giornaliera dell'indennità può essere incrementata fino a € 6,00 utilizzando i maggiori accertamenti delle entrate di cui all'art. 208 del C.d.S. ed imputando la relativa spesa alla parte variabile del salario accessorio.

4. L'indennità è corrisposta dall'Ufficio del personale previa attestazione da parte del Responsabile della Polizia Locale in ordine alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Art. 18 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale può essere attribuita, qualora in sede di destinazione delle risorse di cui all'art. 3, comma 1 del presente contratto siano stanziati le relative somme, un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. L'indennità è attribuita dal Responsabile della Polizia Locale, con provvedimento motivato, entro il limite massimo individuale di € 1.500,00, tenuto conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità e dell'importo della quota del fondo risorse decentrate destinato dalla contrattazione collettiva a tale finalità.

3. L'indennità di funzione non è cumulabile con quella per specifiche responsabilità di cui all'art. 9 del presente contratto.

4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

ART. 19 – Previdenza integrativa per il personale della Polizia Locale.

1. In applicazione dell'art. 208, comma 4, lett.c) del D.lgs. n. 285/1992 viene istituita la previdenza integrativa per il personale della Polizia Locale.

2. La previdenza integrativa è finanziata, nel rispetto delle vigenti norme in tema di spesa del personale, mediante destinazione a tal fine di una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie relative alle violazioni del codice della strada medesimo.

3. Si individua l'anno 2020 quale primo anno di applicazione. La quota percentuale da destinare alla previdenza integrativa è determinata dalla Giunta Comunale in sede di adozione della deliberazione prevista dall'art. 208,

pagina 6 di 9



Comune di Torreglia

Provincia di Padova

comma 5, del C.d.S. e sarà calcolata sul totale dei proventi delle sanzioni al netto delle quote spettanti ad altri Enti. Detta percentuale è da intendersi come comprensiva di qualsiasi eventuale onere a carico dell'Ente.

Art. 20 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 può essere, nel rispetto dei limiti posti dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, o comunque in presenza di maggiori accertamenti di introiti, secondo quanto precisato dalla delibera della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 5/SEZAUT/2019/QMIG in data 22 marzo 2019 può essere destinata:

- al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

- all'incremento della misura delle indennità di cui all'art. 17 del presente contratto, secondo quanto precisato dal comma 3 dello stesso articolo.

2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 21.05.2018.

TITOLO IV – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 21 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

1. Come previsto dagli artt. 7, comma 4, lett v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione spettante per le posizioni organizzative:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una percentuale pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.:

b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di valutazione.

c) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'Ente.

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi e l'art. 18, comma 1, lett. h del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O.; le parti in attuazione dell'art. 7, comma 4, lett j) del medesimo CCNL si conviene che i relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, in aggiunta alla retribuzione di risultato, nella misura pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO V – ACCORDO ECONOMICO PER GLI ANNI 2019/2020

Art. 22 attuazione progressioni economiche.

1. Le parti convengono di attuare nel triennio di riferimento le seguenti progressioni economiche:

- per l'anno 2019:

n. 2 progressioni nell'ambito delle categorie A/B

n. 2 progressioni nell'ambito della categoria C



Comune di Torreglia

Provincia di Padova

- per l'anno 2020:

n. 2 progressioni nell'ambito delle categorie A/B

n. 8 progressioni nell'ambito della categoria C

2. Con riferimento alle progressioni previste per l'anno 2019 le parti precisano che le stesse avranno comunque decorrenza dall'anno 2020, atteso che nell'anno 2019 non si è provveduto alla loro attuazione, con l'approvazione della relativa graduatoria (ARAN, nota n. 7086 del 13 settembre 2016 ; Dipartimento Funzione Pubblica nota n. 7259 del 5 febbraio 2014) .

2. Le parti si impegnano per i successivi anni di vigenza del contratto, a valutare, in sede di accordo economico annuale, la possibilità di ulteriori progressioni, da attuarsi compatibilmente con le risorse disponibili, e comunque utilizzando prioritariamente le economie rese eventualmente disponibili a seguito di cessazione di personale in servizio.

Art. 24 quantificazione e destinazione delle risorse economiche per gli anni 2019 e 2020.

1. Le parti prendono atto della quantificazione del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL per gli anni 2019 e 2020 come da allegati sub A e B del presente contratto.

2. Le parti concordano che i medesimi fondi vengano utilizzati, secondo le modalità precisate nella parte normativa del presente contratto, in conformità a quanto precisato nei medesimi allegati.

TITOLO VI – NORME FINALI

Art. 23 – norma di rinvio ed efficacia del contratto.

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

2. Il presente accordo acquisterà efficacia con la sottoscrizione definitiva delle parti a seguito dell'espletamento delle procedure previste dall'art. 8, comma 6, del CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto

Torreglia

15 APR 2020

Per la Parte Pubblica

Il Presidente - dr. Mario Visconti

rag. Manuela Lazzaretti

Le Rappresentanze Sindacali:

Le OO.SS. Territoriali:



Comune di Torreglia

Provincia di Padova

Manuela De Paolis – F.P.S. CIGL

Franco Maisto- F.P.S. CISL

Michele Magrini - UIL FPL

le R.S. del Comune di Torreglia:

Giovanni Colella

Pietro Lopez

Gabrielle Martin

Antonella Soranzo

Manuela De Paolis
Franco Maisto
Michele Magrini
Giovanni Colella
Pietro Lopez
Gabrielle Martin
Antonella Soranzo

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE		
ANNO 2019		
RISORSE FISSE SOGGETTE AL LIMITE		
CCNL 2016/2018 art. 67 c.1	Unico importo consolidato anno 2017	86.939,37
CCNL 2016/2018 art. 67 c.2, lett. c	RIA personale cessato	
CCNL 2016/2018 art. 67 c.2, lett. d	risorse riassorbite art.2 c.3 D.Lgs 165/2001	
CCNL 2016/2018 art. 67 c.2, lett. e	integrazione parte stabile personale trasferito	
CCNL 2016/2018 art. 67 c.2, lett. h	incrementi stabili delle dotazioni organiche	
DL 78/2010 art.9 c.2bis	decurtazione permanente dall'anno 2015	- 6.852,00
TOTALE STABILI SOGGETTE AL LIMITE		80.087,37
RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE		
CCNL 2016/2018 art. 67 c.2 lett. a	€ 83,20 personale in servizio al 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 - a valere per l'anno 2019	1913,6
CCNL 2016/2018 art. 67 c.2 lett. b	Differenziali progressioni economiche orizzontali	1.411,38
TOTALE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		3.324,98
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		
CCNL 21/05/2018 art. 67 c.3, lett. a	sponsorizzazioni, accordi di collaborazione	
CCNL 21/05/2018 art. 67 c.3, lett. b	risparmi da piani di razionalizzazione	
CCNL 21/05/2018 art.67, c. 3, lett.c	specifiche disposizioni di legge	
CCNL 21/05/2018 art.67, c. 3, lett.d	razioni di RIA anno precedente	
CCNL 21/05/2018 art.67, comma 3, lett.f	rimborsi spese notifiche amm.ne finanziaria	
CCNL 21/05/2018 art.67, comma 3, lett.h	incremento fino 1,2% m.s. 1997	
CCNL 21/05/2018 art.67, comma 3, lett.i	risorse conseguimento obiettivi dell'ente	
CCNL 21/05/2018 art.67, comma 3, lett.k	trattamento salario accessorio personale trasferito in corso d'anno	
TOTALE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		0
RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE		
CCNL 21/05/2018 art. 67 c.3, lett. a	attività non ordinariamente rese (ISTAT censimento)	
CCNL 21/05/2018 art.67, c. 3, lett.c	progettazioni interne D.Lgs 163/2016	
CCNL 21/05/2018 art.67, c. 3, lett.c	incentivi per funzioni tecniche D.Lgs 50/2016	
TOTALE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE		-
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE		83.412,35
di cui:	TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	80.087,37
di cui:	TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	3.324,98

Inf. informazioni

UTILIZZO		
Progressioni (P.E.O.) (art. 68 c.1 lett. J CCNL 21/05/2018)		27.322,81
Indennità di comparto (art. 33, c.4 CCNL 22/01/2004)		10.850,26
indennità condizioni lavoro: art.70bis c.1 lett. a CCNL 21/05/2018 (disagio)		0,00
indennità condizioni lavoro: art.70bis c.1 lett. b CCNL 21/05/2018 (rischio)		226,17
indennità condizioni lavoro: art.70bis c.1 lett. c CCNL 21/05/2018 (maneggio valori)		704,00
specifiche responsabilità: art. 70-quinquies comma1 CCNL 21/05/2018		18.678,00
indennità art 56-quinquies CCNL 21/05/2018 (servizio esterno P.L.)		1.800,00
Indennità di turnazione (art. 68 c.2 lett.d CCNL 21/05/2018)		5.050,35
performance (art. 68 c.2 lett.a e b CCNL 21/05/2018)		18.780,76
TOTALE RISORSE STABILI		83.412,35

6.000

TOTALE RISORSE VARIABILI		-
--------------------------	--	---

TOTALE		83.412,35
--------	--	-----------

du *Illegible signature* *Ma*

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE			ANNO 2020	
RISORSE FISSE SOGGETTE AL LIMITE				
CCNL 2016/2018 art. 67 c.1	Unico importo consolidato anno 2017		86.939,37	
CCNL 2016/2018 art. 67 c.2, lett. c	RIA personale cessato			
CCNL 2016/2018 art. 67 c.2, lett. d	risorse riassorbite art.2 c.3 D.Lgs 165/2001			
CCNL 2016/2018 art. 67 c.2, lett. e	integrazione parte stabile personale trasferito			
CCNL 2016/2018 art. 67 c.2, lett. h	incrementi stabili delle dotazioni organiche			
DL 78/2010 art.9 c.2bis	decurtazione permanente dall'anno 2015		6.852,00	
TOTALE STABILI SOGGETTE AL LIMITE			80.087,37	
RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE				
CCNL 2016/2018 art. 67 c.2 lett. a	€ 83,20 personale in servizio al 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 - a valere per l'anno 2019		1913,6	
CCNL 2016/2018 art. 67 c.2 lett. b	Differenziali progressioni economiche orizzontali		1.411,38	
TOTALE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE			3.324,98	
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE				
CCNL 21/05/2018 art. 67 c.3, lett. a	sponsorizzazioni, accordi di collaborazione			
CCNL 21/05/2018 art. 67 c.3, lett. b	risparmi da piani di razionalizzazione			
CCNL 21/05/2018 art.67, c. 3, lett.c	specifiche disposizioni di legge			
CCNL 21/05/2018 art.67, c. 3, lett.d	frazioni di RIA anno precedente			
CCNL 21/05/2018 art.67, comma 3, lett.f	rimborsi spese notifiche amn.ne finanziaria			
CCNL 21/05/2018 art.67, comma 3, lett.h	incremento fino 1,2% m.s. 1997			
CCNL 21/05/2018 art.67, comma 3, lett.i	risorse conseguimento obiettivi dell'ente			
CCNL 21/05/2018 art.67, comma 3, lett.k	trattamento salario accessorio personale trasferito in corso d'anno			
TOTALE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE			0	
RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE				
CCNL 21/05/2018 art. 67 c.3, lett. a	attività non ordinariamente rese (ISTAT censimento)			
CCNL 21/05/2018 art.67, c. 3, lett.c	progettazioni interne D.Lgs 163/2016			
CCNL 21/05/2018 art.67, c. 3, lett.c	incentivi per funzioni tecniche D.Lgs 50/2016			
CCNL 21/05/2018 art.67, c.5, lett.b (proventi art. 108 CdS)	incremento indennità art.56-quinquies CCNL 21/05/2019		3.600,00	
TOTALE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE			3.600,00	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE			87.012,35	
di cui:	TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE		80.087,37	
di cui:	TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE		6.924,98	

UTILIZZO		
Progressioni (P.E.O.) (art. 68 c.1 lett. J CCNL 21/05/2018)		28.064,48
nuove progressioni		10.275,00
Indennità di comparto (art. 33, c.4 CCNL 22/01/2004)		11.000,00
indennità condizioni lavoro: art.70bis c.1 lett. a CCNL 21/05/2018 (disagio)		360,00
indennità condizioni lavoro: art.70bis c.1 lett. b CCNL 21/05/2018 (rischio)		1.500,00
indennità condizioni lavoro: art.70bis c.1 lett. c CCNL 21/05/2018 (maneggio valori)		900,00
specifiche responsabilità: art. 70-quinquies comma1 CCNL 21/05/2018		8.500,00
specifiche responsabilità: art.70-quinquies comma 2 CCNL 21/05/2018		700,00
indennità art 56-quinquies CCNL 21/05/2018 (servizio esterno P.L.)		1.800,00
Indennità di turnazione (art. 68 c.2 lett. d CCNL 21/05/2018)		5.500,00
performance (art. 68 c.2 lett. a e b CCNL 21/05/2018)		14.812,87
TOTALE RISORSE STABILI		83.412,35

indennità art 56-quinquies CCNL 21/05/2018 (servizio esterno P.L. finanziato con proventi art. 108 CdS)		3.600,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		3.600,00
TOTALE		87.012,35

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Comune di Torreglia

Provincia di Padova

Largo Marconi n. 1, 35038 Torreglia (PD)
CF: 80019110289 P.IVA: 01805520283
TEL: 049 9930128 – FAX: 049 5212620

WEB: www.comune.torreglia.pd.it
PEC: comunetorreglia.pd@legalmail.it
MAIL: urp@comune.torreglia.pd.it

Il presente Contratto Collettivo Decentrato 2019/2021 per la parte giuridica, ed utilizzo delle risorse di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018 degli anni 2019 e 2020 per la parte economica, a seguito della verifica di compatibilità finanziaria da parte del Revisore dei Conti ed all'approvazione della Giunta Comunale con deliberazione n. 41 in data 29/04/2020, viene sottoscritto in via definitiva dalle parti.

PER LA PARTE PUBBLICA

Dr. Mario Visconti

Rag. Manuela Lazzaretti

PER LE OO.SS. Territoriali

Manuela De Paolis – FP CGIL

Michele Magrini – UIL FPL

Franco Maisto – FPS CISL

PER LE R.S.U. del Comune di Torreglia

Giovanni Colella

Pietro Lopez

Gabrielle Martin

Antonella Soranzo

Torreglia, 11/05/2020

Prot. n. 3838