

Allegato alla  
deliberazione n° 41 del 02/11/2019

**COMUNE DI TREVISO BRESCIANO**  
Provincia di Brescia



**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019/2021 –  
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICA 2019 ai sensi dell'art. 1 comma 3**

L'anno 2019 il giorno \_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_ nella sede dell'Amministrazione Comunale di \_\_\_\_\_, si sono riuniti:

Delegazione trattante di parte pubblica (nominata con deliberazione della Giunta comunale n 38 del 18/11/2019):

- Responsabile del servizio personale Motelli Gianpaolo come da decreto sindacale nr 1 del 28/05/2019

Parte sindacale:

- Pollini Gianmarco - OO.SS. territoriali CISL
- RSU Aziendale Salvadori Antonella

Preso atto della certificazione favorevole resa dal Revisore dei Conti con verbale n. 8 in data 28/11/2019, acquisita al protocollo comunale nn. 2223 del 02/12/2019;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 41 in data 02/12/2019, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla stipula del presente contratto decentrato

**1) DURATA – REVISIONE**

Il presente contratto decentrato triennale 2019/2021, con validità e vigenza a tutto il 31 dicembre 2021, è riferito alla annualità economica 2019.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

**2) RELAZIONI SINDACALI, OBIETTIVI E STRUMENTI DELLE RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO AZIENDALE**

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione, a sua volta articolata in informazione e confronto
- contrattazione integrativa

Le modalità, i termini e le materie inerenti le relazioni sindacali sono disciplinate dalla Legge e dalla Contrattazione collettiva, da ultimo gli artt. 3 e seguenti del CCNL del comparto Funzioni Locali 21/05/2018

### 3) DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI.

Il sistema dei diritti, libertà e prerogative sindacali (diritto di assemblea e di affissione, distacchi, aspettative e permessi sindacali) sono disciplinati dai "CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali".

### 4) REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO PER I CONTIGENTI ADDETTI AI SERVIZI ESSENZIALI.

L'esercizio del diritto di sciopero nell'Ente e l'elencazione dei servizi essenziali e delle prestazioni indispensabili nell'ambito dei medesimi è disciplinato dall'"Accordo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali.

Ai fini dell'individuazione del personale esonerato dallo sciopero che presenzierà al posto di lavoro per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, si individuano i seguenti contingenti:

<b>AREA</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>N.</b>
TECNICA	B	OPERAIO	1
AMMINISTRATIVA	C	ISTRUTTORE (per servizi di stato civile)	1

## 5) ENTITA' PRECOSTITUITA DEL FONDO ED ACCORDO DI RIPARTO

Il fondo è stato costituito con determinazione del responsabile del servizio n° 89/2019, come da seguente prospetto finale:

	A	B	C
1	<b>COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2019</b>		
2			
3	<b>PARTE STABILE (art. 67 commi 1 e 2 CCNL 21.05.2018)</b>		
4	Art. 67 comma 1 - importo unico consolidato anno 2017		<b>EURO</b>
5	Art. 67 comma 2 lett. a) - incremento 183,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015 (SOLO DAL 2019)		5.832,68
6	Art. 67 comma 2 lett. b) - differenziali PEO sul personale in essere al 01/03/2018 (CCNL dal 2001 al 2018) - non soggetto a vincolo art. 1 c. 236 L. 208/2015 (ora art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017)		332,80
7	Art. 67 comma 2 lett. c) - Rimborsazioni di anzianità RIA ed assegni ad personam del personale cessato nell'anno precedente		-
8	Art. 67 comma 2 lett. d) - risorse riassorbite ex art. 2 comma 3 D.lgs. 165/2001		0,00
9	Art. 67 comma 2 lett. e) - incremento per processi associativi o delega di funzioni con trasferimento di personale		0,00
10	Art. 67 comma 2 lett. f) - solo per Regioni		0,00
11	Art. 67 comma 2 lett. g) - incremento per riduzione stabile del lavoro straordinario		0,00
12	Art. 67 comma 2 lett. h) - incremento per riorganizzazione con incremento della dotazione organica		0,00
13	<b>TOTALE PARTE STABILE</b>		<b>6.165,48</b>
14			
15	<b>PARTE VARIABILE (art. 67 comma 3 CCNL 21.05.2018)</b>		
16	Art. 67 comma 3 lett. a) - legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi		0,00
17	Art. 67 comma 3 lett. b) - piani di razionalizzazione		0,00
18	Art. 67 comma 3 lett. c) - risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche) - non soggetto a vincolo art. 1 c. 236 L. 208/2015 (ora art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017)		0,00
19	Art. 67 comma 3 lett. c) - risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (compensi ISTAT) - non soggetto a vincolo art. 1 c. 236 L. 208/2015 (ora art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017)		0,00
20	Art. 67 comma 3 lett. d) - ratei di impatti RIA su cessazioni anno precedente		0,00
21	Art. 67 comma 3 lett. e) - risparmi lavoro straordinario anno precedente - non soggetto a vincolo art. 1 c. 236 L. 208/2015 (ora art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017)		0,00
22	Art. 67 comma 3 lett. f) - rimborsi spese per notificazioni per conto dell'amministrazione finanziaria		0,00
23	Art. 67 comma 3 lett. g) - personale case da gioco		0,00
24	Art. 67 comma 3 lett. h) - incremento flessibile 1,2% monte salari 1997		0,00
25	Art. 67 comma 3 lett. i) - incremento obiettivi del piano della performance		0,00
26	Art. 67 comma 3 lett. j) - incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 c. 4 d.lgs. 75/2017		0,00
27	Art. 67 comma 3 lett. k) - quote per trasferimento personale in corso d'anno a seguito di delega di funzioni		0,00
28	Art. 67 comma 5 lett. B (ex art. 15 comma 5) - attivazioni nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad accrescimento quelli esistenti		0,00
29	Art. 68 comma 1 - residui anno precedente da risorse stabili - non soggetto a vincolo art. 1 c. 236 L. 208/2015 (ora art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017)		0,00
30			0,00
31			0,00
32		TOTALE PARTE VARIABILE	<b>0,00</b>
33			
34		VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO DELL'ART. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017	<b>6.165,48</b>
35		TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO DELL'ART. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017	<b>332,80</b>
36			<b>5.832,68</b>
37	A dedurre (-): riduzione del fondo consolidata per cessazioni del personale in servizio fino al 2018 ex art. 1 comma 236 Legge n. 208/2014		0,00
38	A dedurre (-): riduzione del fondo per esternalizzazione servizi (pulizia immobili comunali) ex art. 6-bis D.lgs. 165/2001		0,00
39	A sommare (+): VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO DELL'ART. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017		332,80
40			
41		FONDO ANNO 2016 (escluse somme non soggette al vincolo ex art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017)	<b>5.832,68</b>
42		FONDO ANNO 2016 al lordo dell'importo da recuperare (per verifica contenimento ex art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017)	
43		RIDUZIONE PER SUPERAMENTO LIMITI 2016	<b>3.180,56</b>
44		<b>TOTALE FINALE FONDO</b>	<b>2.984,32</b>
45			
46			
47	<b>VEDASI RELAZIONE DI VERIFICA E COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019, ALLEGATO ALLA DETERMINAZIONE NR 89 DEL 15/02/2019</b>		
48			
49	<b>SOMME NON SOGGETTE AL VINCOLO EX ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/2017</b>		
50	DEPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2015: NR 4		

Si concorda il seguente utilizzo:

Comma 2 lett. d) TRATTAMENTO PER ATTIVITA' PRESTATATA IN GIORNO FESTIVO: viene riconosciuto al personale che presta attività nel giorno di riposo settimanale, nei termini di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14/09/2000

### ) - PROGRESSIONI ECONOMICHE

Il fondo progressioni orizzontali storicizzate è depurato degli importi per progressioni di personale cessato dal servizio o riclassificato per progressione verticale negli anni pregressi, che pertanto sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 34 comma 4 CCNL 22.01.2004.

L'ente finanzia con risorse di bilancio gli aumenti che i contratti collettivi nazionali dispongono per le singole posizioni di sviluppo nel sistema di classificazione (c.d. "costo di applicazione dei contratti nazionali", cfr. dichiarazione congiunta n. 14 al CCNL 22/01/2004, dichiarazione congiunta n. 4 al CCNL 09/05/2006, dichiarazione congiunta n. 1 al CCNL 31/07/2009, dichiarazione congiunta n. 5 al CCNL 21/05/2018).

Per le nuove progressioni si concordano i seguenti nuovi criteri e procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche:

#### Paragrafo 1 – Progressione Economica Orizzontale

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo dei risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

#### Paragrafo 2 – Periodicità delle selezioni

1. Le selezioni vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale in servizio alla data di sottoscrizione del contratto decentrato ed i relativi benefici hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento del contratto stesso.
2. In sede di contrattazione vengono definite le risorse da mettere a disposizione del fondo per nuove progressioni, nei limiti di cui ai paragrafi che precedono, garantendo l'equilibrata assegnabilità alle diverse categorie.

#### Paragrafo 3 – Posizioni Economiche da attribuire

1. L'importo complessivo delle risorse da destinare a nuove progressioni è valorizzato annualmente nel prospetto di utilizzo del fondo.
2. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale per cui, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti per la generalità del personale,

comunque in misura annualmente non superiore al 30% del personale in servizio (con arrotondamento all'unità superiore in caso di frazione numeraria)

Paragrafo 4 – Criteri per l'attribuzione della Posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria giuridica

1. Concorrono d'ufficio per l'attribuzione della posizione economica superiore – senza necessità di presentazione di domanda - tutti i dipendenti, non già collocati nelle più alte posizioni economiche di sviluppo delle rispettive categorie, in servizio presso il comune di Treviso Bresciano alla data di sottoscrizione del contratto decentrato di riferimento e che siano in possesso della posizione economica in godimento da almeno 36 mesi al momento della stesura della graduatoria.

2. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel triennio precedente sia stato destinatario di sanzioni disciplinari.

Paragrafo 5 – Elementi di valutazione

Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale, la graduatoria viene determinata in base alla scheda di valutazione della performance assegnata al dipendente.

La modalità di misurazione e valutazione della performance ai fini della progressione è la stessa utilizzata ai fini della valutazione annuale dei dipendenti, di cui al vigente SMV (Sistema di misurazione e valutazione).

Ai fini della stesura della graduatoria per le progressioni si prende in esame la media dei punteggi ottenuti nei tre anni precedenti a quello in cui avviene la valutazione.

Paragrafo 6 – Modalità di attribuzione dei punteggi

1. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nella media delle schede di valutazione della performance del precedente triennio.

2. L'attribuzione avviene mediante la redazione di tre distinte graduatorie, una per la categoria B, una per la categoria C ed una per la categoria D.

3. A parità di punteggio, ai fini dell'attribuzione della progressione per l'anno di competenza, verranno preferiti, nel seguente ordine e per ciascuna categoria:

- i dipendenti che non hanno mai avuto la progressione o coloro che l'hanno avuta da tempo più remoto; in caso di ulteriore parità
- i dipendenti con maggiore anzianità di servizio alle dipendenze di una Amministrazione Pubblica

4. In caso di ulteriore parità, anche in considerazione dei predetti criteri, sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 7 - Assegnazione

1. Il Segretario comunale, raccolte presso l'ufficio personale le schede di valutazione relative al triennio precedente, redige la graduatoria sulla base della media delle risultanze dei punteggi relativi, come da paragrafi 5 e 6; la graduatoria ha efficacia limitatamente alla annualità di riferimento.

2. La graduatoria viene comunicata ai dipendenti ed alle RSU.

3. Per l'anno 2019 non si concorda alcuna progressione orizzontale data l'esigua consistenza del fondo.

La costituzione ed il riparto del fondo vengono rivisti con cadenza annuale.

Delegazione trattante di parte pubblica:

Il responsabile del Servizio Personale  
Motelli Gianpaolo

---

Parte sindacale

- OO.SS. territoriali CISL \_\_\_\_\_

- RSU Aziendale Salvadori Antonella \_\_\_\_\_