

**COMUNE di TEGLIO VENETO**  
Provincia di Venezia

# **ACCORDO ECONOMICO ANNUALE DEFINITIVO**

## **SULLA DESTINAZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

### **ANNO 2018**



L'anno **2018** il giorno 20 del mese di dicembre, presso la Residenza Municipale di Teglio Veneto si sono riunite:

#### **Delegazione di Parte Pubblica**

- Segretario Comunale Dr. Alessandro Androni, quale Presidente e Responsabile dell'area Amministrativa – Contabile – Demografica e Responsabile del Personale;

#### **Delegazione di Parte Sindacale**

RSA Aziendale Monica MARIUTTI

OO.SS. Territoriale:

- CGIL FP
- C.I.S.L. FP
- U.I.L. FPL

Premesso che:

- In data 21.05.2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per i dipendenti degli Enti locali;
- la delegazione di parte pubblica è così composta: Presidente il Segretario Comunale Dr. Alessandro Androni;
- con la deliberazione di G.C. n. 78/2018 sono state stabilite le direttive per la trattativa da svolgere per la sottoscrizione del contratto integrativo 2018;
- con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa – Contabile – Demografica n. 240 del 06.12.2018 è stato costituito il fondo per il salario accessorio 2018 nell'importo complessivo di **€ 41.783,74**, come analiticamente riportato nell'allegato sub. a) alla medesima determinazione, di cui € 9.048,86 relativi a risorse previste da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche).

Dopo ampia ed approfondita discussione, visto l'allegato A) relativo alla costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e relativa distribuzione, si definisce quanto segue:

**PRESA D'ATTO DELLA CORRETTA  
COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE**

## **RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

L'Amministrazione è tenuta a determinare annualmente il Fondo, così come previsto dal CCNL 01.04.1999 e dal CCNL 21.05.2018, ed a comunicarlo tempestivamente alle R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Per l'anno 2018 il Fondo risulta complessivamente pari a € **41.783,74=**, come da allegato in calce al presente Accordo, di cui € 9.048,86 relativi a risorse previste da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche). Il Fondo netto oggetto di contrattazione è dunque pari ad € **32.734,88**.

Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, esclusa l'indennità per i Titolari di Posizione Organizzativa, ed il fondo destinato al lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999, trovano competenza nel Fondo.

## **DESTINAZIONE E FINALITÀ' DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

Il totale delle risorse del Fondo come sopra costituito sarà utilizzato per le seguenti finalità:

### **a) Fondo per l'indennità di maneggio valori:**

Le indennità di maneggio valori, ai sensi dell'art. 36 del CCNL 14.09.2000 e dell'art. 12 del CCDI per il triennio 2015 - 2017 definitivo, sottoscritto il 14 ottobre 2015, vengono confermate definendo un'erogazione in unica soluzione, unitamente all'erogazione del fondo per la produttività collettiva.

La misura annua dell'indennità viene così confermata:

- a) € 210,00 per il maneggio valori da parte dell'economista comunale;
- b) € 55,00 per il maneggio valori da parte di altri tre agenti contabili di diritto e/o di fatto.

Il Fondo complessivamente destinato per l'anno 2018 viene stabilito in complessivi € **375,00** da ripartirsi fra i dipendenti interessati degli uffici ragioneria, anagrafe e tecnico.

### **b) Fondo per indennità di disagio**

b1) Nel ricordare che il fondo è stato istituito dopo la retrocessione di alcuni servizi da parte dell'Unione dei Comuni, le parti, in conformità all'art. 17, comma 2, lett. d) – del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 11 del CCDI per il triennio 2015 - 2017 definitivo, sottoscritto il 14 ottobre 2015, concordano di destinare alla voce indennità di disagio la somma complessiva di € **350,00** annui a favore dell'autista scuolabus del Comune.

b2) A partire dal mese di giugno 2012 l'Amministrazione ha disposto la chiusura di tutti gli uffici il sabato mattina, con impegno da parte dei dipendenti dell'Area Amministrativa-Contabile-Demografica ad assicurare a turno i seguenti servizi:

- Servizio di Stato Civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e dei morti;
- Servizi cimiteriali.

Il dipendente chiamato ad assicurare il servizio nelle giornate di sabato o nelle giornate infrasettimanali e/o festive, nel solo caso di una doppia festività in giornate consecutive, dovrà garantire la propria **reperibilità** telefonica dalle ore 8.00 alle ore 12.00. Nel caso si renda necessario, il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro nell'arco di 30 minuti.

**Il disagio viene remunerato con la somma di € 20,00 per ciascuna giornata di almeno quattro ore. In caso di intervento viene riconosciuto, in aggiunta, il compenso per lavoro straordinario.**

Il medesimo trattamento economico verrà riconosciuto anche al personale (in particolare quello dell'Ufficio Tecnico-Manutentivo) chiamato ad assicurare la propria reperibilità in caso di calamità.

**Il compenso annuo complessivamente percepito da ciascun dipendente a titolo di indennità di disagio (b1+b2) non potrà superare in ogni caso la somma di € 360,00.**

**TOTALE FONDO b1) + b2): € 1.490,00.**

- c) Fondo per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D (art. 17, comma 2, lett. f e art. 14 del CCDI per il triennio 2015 - 2017 definitivo, sottoscritto il 14 ottobre 2015)**

Per l'anno 2018 i dipendenti che usufruiscono della indennità di cui al primo capoverso sono di seguito individuati:

- Area Amministrativo-Contabile-Demografica: n. 3 figure di Categoria D e n. 1 figura di Categoria C (determinazione di nomina da parte del Responsabile n. 210 in data 10/12/2010);
- Area Tecnica: n. 2 figure (n. 1 figura di Categoria C (determinazione di nomina del Responsabile n. 227 in data 31/12/2010) e n. 1 figura Categoria B2 esecutore – operario specializzato)

Per l'anno 2018 il Fondo in oggetto è completamente finanziato per l'importo a seguire:

**TOTALE FONDO c): € 9.800,00.=**

- d) Fondo per la Progressione Economica Orizzontale (P.E.O.).**

Nel fondo per la progressione economica confluiscono le risorse derivanti dall'ex LED, che continuano ad essere erogate ai soggetti che ne beneficiavano, e le risorse relative al Personale che ha acquisito progressioni orizzontali, compreso quello assunto per mobilità volontaria.

In tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio (art. 17 CCNL 01.04.1999).

Nel 2018 il fondo risulta utilizzato per € 5.902,74.

**Importo fondo: € 5.902,74**

**TOTALE FONDO d) a regime: € 5.902,74**

- e) Fondo per compensare specifiche responsabilità di cui all'art. 36 del CCNL del 22.01.2004 e all'art. 13 del CCDI per il triennio 2015 - 2017 definitivo, sottoscritto il 14 ottobre 2015)**

Il Personale interessato viene individuato nelle Funzioni, Categorie e nelle quantità di seguito indicate:

FUNZIONI SVOLTE	Categoria	SETTORE	N° addetti
Ufficiale di Stato Civile-Anagrafe ed Elett.	C e D	Amm.vo-contabile demografico	2
Responsabile dei tributi	D	Amm.vo-contabile demografico	1
Totale beneficiari			3

Il personale interessato è stato individuato con atto formale di nomina.

**TOTALE FONDO e): € 900,00**

- f) Fondo per compensare l'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22.01.2004.**

Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del Personale del Comparto delle Autonomie Locali con quella del restante Personale pubblico viene corrisposta ai soggetti inquadrati alle categorie "B", "C" e "D" la "Indennità di Comparto". Nel 2018 l'importo della predetta indennità erogata ammonta ad € 4.948,84

**TOTALE FONDO f) a regime: € 4.948,84 (n. 5 cat. D + n. 2 cat. C + n. 2 cat. B)**

**g) Fondo per indennità di rischio – art. 37 del CCNL 14/09/2000 come modificato dall'art. 41, comma 1, del CCNL 22/01/2004 e art. 10 del CCDI per il triennio 2015 - 2017 definitivo, sottoscritto il 14 ottobre 2015.**

Questo fondo è stato istituito dato che nel 2007, come già sottolineato, sono retrocessi dall'Unione dei comuni n. 2 dipendenti. L'indennità di rischio viene fissata nella misura massima consentita dal CCNL di € 30,00 mensili per ciascun dipendente.

**TOTALE FONDO g): € 720,00**

**h) Fondo art. 15, co. 1, lett. k).**

Nel 2018 di questo fondo non risulta erogato alcun compenso.

Fondo. € 0

**i) Fondo per l'indennità di turno.**

Il fondo destinato alla corresponsione dell'indennità di turno, per la dipendente Cat. C addetta alla Polizia Locale, viene determinato anno per anno secondo la disciplina prevista dall'art. 13 del DPR 268/87, dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000, nonché dall'art. 23 del CCNL 21.05.2018.

Il fondo viene quantificato in € 2.121,72.

---

**TOTALE Fondi a) + b) + c) + d) + e) + f) + g) + h) + i): € (26.258,30) cifra errata**

Resta inteso che, in caso di mancato o parziale utilizzo dei precedenti fondi a), b), c), d), e), f), g) e i) gli importi a tal fine destinati andranno a confluire nel Fondo per la produttività collettiva e del miglioramento dei servizi di cui alla successiva lettera j).

---

**j) Fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi**

Considerato che il fondo complessivo anno 2018 ammonta a € 32.734,88=, già comprensivo di eventuali economie dell'esercizio precedente, cui vanno detratte le somme indicate ai precedenti Fondi a) + b) + c) + d) + e) + f) + g) + h), risulta disponibile la somma di € 6.476,58

<b>a</b>	<b>Somma destinata alla produttività collegata alla valutazione</b>	<b>6.476,58</b>
----------	---	-----------------

Le somme di cui sopra, salvo economie accertate su altri fondi, sono destinate ad incentivare il personale in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi definiti con deliberazione di G.C. n. 31 del 14.05.2018 di approvazione del Piano Integrato della Performance e Piano Risorse e Obiettivi 2018, aggiornato con G.C. n. 52 del 06.09.2018.

A tal fine la suddetta somma verrà ripartita in base alla valutazione delle prestazioni rese nell'anno 2018 ed al grado di raggiungimento di specifici obiettivi assegnati a ciascun dipendente dal Responsabile di servizio, in accordo col dipendente stesso, come da scheda di valutazione approvata con deliberazione G.C. n. 29 del 10/05/2012.

Le valutazioni dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa saranno effettuate dal rispettivo Responsabile di Servizio e sottoposte all'Organismo di valutazione. Le valutazioni dei titolari di posizione organizzativa saranno effettuate dall'Organismo di Valutazione

È esclusa qualsiasi distribuzione automatica.

Si concorda, inoltre, che nel caso di assunzioni o cessazioni in corso d'anno nonché di rapporti di lavoro a tempo parziale, anche le quote del Fondo di cui alla lettera j), saranno proporzionate ai mesi di servizio prestati nonché alla percentuale del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le parti convengono che l'utilizzo delle risorse predette è, altresì, subordinato al parere favorevole dell'Organo di Revisione Contabile, ai sensi dell'art. 5, commi 1 e 3, del CCNL 01.04.1999.

**Per la Delegazione di Parte Pubblica**

**Il Presidente: Segretario Comunale – Responsabile Area Amministrativa – Contabile –  
Demografica F.to Dr. Androsani Alessandro**

**Per la Delegazione di Parte Sindacale**

**RSU Aziendale**

F.to Monica Mariutti

**OO.SS. Territoriale**

- CGIL FP

- C.I.S.L. FP

- U.I.L. FPL – F.to Zennaro G.