

### Sottoscrizione definitiva

Il giorno 21/12/2020 la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale si sono incontrate in video-conferenza e hanno preso atto della deliberazione della Giunta Comunale del Comune di Povegliano Veronese n. 112 del 16/12/2020 ad oggetto: " PRESA D'ATTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2020. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE AI SENSI DEL CCNL 2016-2018". Di conseguenza le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale sottoscrivono definitivamente il contratto decentrato integrativo per l'annualità 2020.

Povegliano Veronese, il 21/12/2020

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

*Mauro Francesco*      *Giulio C...*  
*Alfonso*  
*Antonio*  
*Ferruccio*

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

*PPCQ IL* *Antonio* *...*

*Paolo* *B...*      RSU

# COMUNE DI POVEGLIANO VERONESE



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2020/2022 ACCORDO ECONOMICO DEL RIPARTO E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett a)  
CCNL Funzioni Locali 21.05.2018

**IPOTESI**

## Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Povegliano Veronese 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.).

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.

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.

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 si fa riferimento alla contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.

### Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Le parti prendo atto che con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 345 del 09/12/2020 è stato costituito il fondo della produttività 2020, complessivo di parte stabile e parte variabile secondo gli indirizzi della Giunta comunale disposti con deliberazione n. 107 del 07/12/2020 e in conformità all'art. 67 del CCNL 21.5.2018

COMUNE DI POVEGLIANO VERONESE	
Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa - ANNO 2020	
DESCRIZIONE	
<i>Risorse stabili</i>	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	68.042,09
Incr. dello 0,20% M. S. 2001 non incluso negli Incrementi CCNL 2002-05 e non alte professionalità CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 7)	1.085,02
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	302,77
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	244,01
AUMENTO MEDIA PRO-CAPITE AL 31/12/2018 - INCREMENTO DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H)	4.452,78
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D. Lgs 75/2017</b>	<b>4.999,56</b>
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.579,31
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	2.058,94
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D. Lgs 75/2017</b>	<b>3.638,25</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>77.764,92</b>
<i>Risorse variabili soggette al limite</i>	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	118,82

1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H)	4.909,35
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D. Lgs 75/2017</b>	<b>5.028,17</b>
<i>Risorse variabili NON soggette al limite</i>	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA E)	162,97
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CONSULTAZIONI ELETTORALI E REFERENDARIE	4.434,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D. Lgs 75/2017</b>	<b>4.596,97</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>87.390,06</b>
<b>DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>79.154,84</b>
<b>DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>8.235,22</b>
<i>Decurtazioni</i>	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	/
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	/
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	/
DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUP.TO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 - DLGS. 75/17	-4.167,54
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>-4.167,54</b>
<b>SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>83.222,52</b>

#### Verifica limite art. 23, comma 2 del D.Lgs. 2017/75

L'importo del fondo 2020 depurato delle somme non soggette al limite non supera il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 come previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017:

	ANNO 2016	ANNO 2020
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI (ricompresi sia i differenziali PEO 2016 che 2018 e altre voci escluse - vedi sotto) - decurtazione consolidata per anni 2011/2014 - seconda parte art. 9 comma 2-bis di 78/2010 - pari a zero - incremento o diminuzione del limite a seguito di pari azione per trasferimento funzioni - pari a zero	69.864,39	87.390,06
TOTALE	69.864,39	102.660,27
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	-1.822,30	-8.235,22
TOTALE VOCI ESCLUSE	-1.822,30	-8.235,22
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO (al netto dei rimborsi convenzioni)	64.954,63	75.322,50
DIFF AUMENTO IND. POS. P.O. ESCLUSE DAL LIMITE ( DL 135/2018 conv. L. 12/2019 ar. 11-bis comma 2)		-10.372,73
MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE		
ADEGUATAMENTO LIMITE ART. 23, C. 2, D.LGS. 75/2017 (fondo contratt. Integrativa) EX ART. 33, C. 2, D.L. 34/2019	1.858,42	
ADEGUATAMENTO LIMITE ART. 23, C. 2, D.LGS. 75/2017 (risorse p.o.) EX ART. 33, C. 2, D.L. 34/2019	4.059,66	
FONDO STRAORDINARIO (E ALTRE VOCI ...)	8.912,05	7.889,78
<b>TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017</b>	<b>147.826,85</b>	<b>151.994,39</b>
<b>DECURTAZIONE DA OPERARE</b>		<b>4.167,54</b>

**Fatto salvo quanto previsto dal DL 34/2019 art. 33 comma 2 ultimo periodo.**

I dipendenti comunali al 31-12-2018 erano 16, al 31-12-2019 erano 17 (assunzione Istr. Dir.vo D1 servizi finanziari dal 01/07/2019) e ad oggi in servizio sono 18 (assunzione Istr. Amm.vo C1 servizi demografici dal 01/08/2020).

Si prende atto che il limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2020, come rideterminato ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i., verrà ricalcolato a consuntivo in base alle effettive assunzioni ed alle cessazioni intervenute in corso del medesimo anno, oltre che a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia, e questo potrà comportare la necessità di un adeguamento del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020;

### **UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE**

L'ente rende annualmente disponibile tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere le quote di indennità di comparto.

#### **Indennità di comparto**

#### **Utilizzo risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto**

Per l'anno 2020 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono le seguenti:

CAT.	INDENNITA' COMPARTO
D n. 9	4.776,34
C n. 5	2.241,01
B n. 3	1.067,40
	8.084,75

Progressioni economiche storiche:

Destinazione Fondo 2020	PROGRESSIONI ECONOMICHE
Progressioni orizzontali storiche 2019	40.810,83
Progressioni orizzontali anno 2020	3.659,40
Totale destinazione fondo stabili importi storicizzati	44.469,73

Riepilogo destinazioni fondo parte stabile:

DESTINAZIONE FONDO	ANNO 2020
Indennità di comparto	8.084,75
Progressioni orizzontali storiche 2020	44.469,73
Totale risorse non disponibili	52.554,48
Risorse Fondo 2020	83.222,52
Risorse disponibili per la contrattazione	30.668,04

## Utilizzo risorse stabili per il finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali

Di seguito vengono definiti i criteri da possedere alla data del 31/12/2020 per le progressioni orizzontali a decorrere dal 01/01/2021, per il riconoscimento di nuove posizioni economiche di sviluppo solo per le categorie D previste dal CCNL 21/05/2018, a una quota limitata di dipendenti, precisando che l'importo massimo del fondo da destinare progressioni orizzontali nel prossimo CCID parte economica 2021 è pari a € 3.300,00. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORRIZZONTALI di cui al CCNL 2016-2018:**

1) accesso al sistema premiale interesserà i dipendenti che avranno conseguito valutazioni pari ad almeno una media di 9,0 per 3 anni consecutivi, riproporzionando le valutazioni di ogni anno in decimi con esclusione del punteggio attribuito in relazione alle presenze nelle valutazioni adottate con la precedente metodologia di valutazione dei dipendenti prima dell'adozione della nuova metodologia con la deliberazione di Giunta comunale n. 53/2019;

2) la valutazione è riferita al triennio immediatamente antecedente alla decorrenza degli effetti economici della progressione;

3) trascorsi 24 mesi e maturati i requisiti previsti per la progressione, i candidati saranno sottoposti alla selezione con riferimento al maggior punteggio conseguito in applicazione alla presente metodologia di valutazione delle performance;

4) ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di permanenza nella categoria.

5) determinata l'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria, avranno accesso al sistema premiale i dipendenti con la media di valutazione triennale più elevata nel limite delle risorse disponibili.

Pertanto l'ente riconosce selettivamente le progressioni economiche in base al dettato dell'art. 23 D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. e CCNL, nei limiti delle risorse disponibili.

## Utilizzo risorse disponibili

**Indennità per specifiche responsabilità**

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€) del CCNL 21-5-2018 è definito nella seguente misura:

Indennità per specifiche responsabilità	300,00€
1 Istr. Amm. Anagrafe/Stato Civile - art. 70-quinquies c. 2 lett. a)	300,00€

Tali indennità vengono erogate a consuntivo su certificazione del Responsabile del Settore.

## Indennità maneggio valori

L'indennità è riconosciuta ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori ai quali compete una indennità giornaliera, entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1,00 a € 10,00 così come regolato dall'art. 70-bis, comma 2 del CCNL del 21/05/2018.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- media annua di valori di cassa maneggiati pari o superiore ad € 5.000,00 indennità riconosciuta pari a € 1,60 giornaliera;

- media annua di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 5.000,00 indennità riconosciuta pari a € 1,30 giornaliera.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti delle diverse indennità e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio.

Indennità maneggio valori	951,20€
1 Istr. Amm. Anagrafe gg. 360 (ferie n. 32) netti gg. 328 x 1,60	524,80€
1 Istr. Amm. Economo gg. 360 (ferie n. 32) netti gg. 328 x 1,30	426,40€

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

Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge in applicazione all'art. 68, comma 2 lett. g), saranno finanziate a decorrere dal 01/01/2021 e inserite nel prossimo CCID parte economica 2021 a seguito dell'approvazione definitiva dei rispettivi regolamenti da parte della Giunta comunale. Tali risorse sono le seguenti:

I) risorse destinate agli incentivi in attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivi tecnici), precisando che il relativo regolamento dovrà rispettare i seguenti criteri:

1. Il regolamento determinerà la percentuale effettiva da stanziare entro il limite massimo del 2% per i lavori, servizi e forniture.

2. Il regolamento determinerà per quali appalti per lavori, servizi o forniture è possibile erogare tali incentivi e la percentuale della somma da stanziare in proporzione all'entità dell'appalto.

3. Il regolamento definirà:

a) chi sono i soggetti che concorrono alla ripartizione dell'incentivo e le relative quote di partecipazione, anche tra un minimo e un massimo;

b) le modalità di individuazione dei gruppi di lavoro;

c) le penali da applicare in caso di ritardo nell'esecuzione delle prestazioni;

d) le modalità di liquidazione.

5. Il regolamento si atterrà ai principi di diritto fissati in materia dalla Corte dei Conti.

II) risorse destinate agli incentivi in attuazione all'art. 1, comma 1091 della L. 145/2018 legge di bilancio 2019 per il potenziamento degli uffici preposti alla gestione delle entrate (IMU e TARI), precisando che il relativo regolamento dovrà rispettare i seguenti criteri:

1. Il regolamento determinerà la percentuale effettiva da stanziare entro il limite massimo del 5%.

2. Il regolamento determinerà la percentuale della somma da stanziare in proporzione all'entità dell'importo iscritto a Bilancio a titolo di recupero dell'evasione IMU e TARI.

3. Il regolamento definisce:

a) chi sono i soggetti che concorrono alla ripartizione dell'incentivo e le relative quote di partecipazione, anche tra un minimo e un massimo;

b) le modalità di individuazione dei gruppi di lavoro;

c) le modalità di liquidazione.

III) risorse destinate a compensare l'attività ISTAT, elezioni regionali e referendum, precisando che sono finanziate da risorse variabili non soggetto al limite (art. 67 comma 3 lettera c) a decorrere dal 01/01/2020 e inserite nel CCID parte economica 2020 a seguito dell'espletamento di tale attività da parte dei dipendenti individuati dal Responsabile del Servizio.

### Riepilogo utilizzo risorse decentrate

Totali risorse	30.668,04€
art. 70-bis, comma 2 - Indennità maneggio valori	951,20€
art. 70 quinquies, comma 2- Indennità per specifiche responsabilità	300,00€
specifiche disposizioni di legge - art. 67 comma 3 lettera c) – ISTAT elezioni regionali e referendum	4.434,00€
Residuo per produttività collettiva	24.982,84€

### Utilizzo risorse destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le risorse complessivamente disponibili residue sono destinate a finanziare la produttività collettiva nell'anno 2020.

Art. 68 c. 2 lett a) performance organizzativa e individuale: le parti concordano di destinare alla performance organizzativa il 30% delle risorse e il 70% alla performance individuale.

### Differenziazione del premio individuale (premio eccellenza)

Ai sensi dell'art. 69 CCNL 2016-2018 la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio, viene fissata in misura non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La maggiorazione viene attribuita orientativamente al 10% del personale che ha conseguito la valutazione più elevata. A parità di punteggio viene data precedenza al personale con maggiore anzianità di servizio.

### Metodologia e schede di valutazione

Con deliberazione di Giunta comunale n. 53 del 15/05/2019 è stata approvata la nuova metodologia di valutazione della performance e sono state approvate le relative schede di valutazione.

**Le risorse sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:**

- il numero di dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso;
- il numero di dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati ottenendo un valore complessivo:

- le risorse complessive destinate alla performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

7  
[firma]

Il parametro di riferimento di categoria viene rettificato applicando i due seguenti fattori correttivi:

a) fattore correttivo "tempo" che rappresenta un prerequisite per l'accesso al sistema premiale con riferimento al periodo lavorativo annuale, per ciascun dipendente si tiene conto dei giorni annui lavorati con il rapporto di lavoro in essere

b) fattore correttivo "orario di lavoro" (part time o full time), per ciascun dipendente si tiene conto della percentuale oraria del rapporto di lavoro in essere.

c) in caso di provvedimenti disciplinari, per ragioni collegate all'espletamento dei propri compiti durante il servizio, saranno previste le seguenti detrazioni:

- rimprovero scritto: riduzione del 10%;
- sospensione dello stipendio: detrazione totale.

Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati in base all'applicazione della metodologia di valutazione delle performance approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 53 del 15/05/2019 compilando le schede di valutazione.

La valutazione delle performance è effettuata dal Responsabile degli Uffici e Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs. 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso approvate con la deliberazione di Giunta comunale n. 53 del 15/05/2019 sopra citata, che dovranno essere comunicate al diretto interessato.

#### Riepilogo utilizzo fondo incentivante 2020

COMUNE DI POVEGLIANO VERONESE	
Utilizzo del fondo delle risorse decentrate 2020	
DESCRIZIONE	2020
<b>UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI</b>	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI - art. 68 c. 1 CCNL 16-18 aggiornate con progressioni 31/12/2019 ART. 68 c. 2 lett. j CCNL 16-18 (DAL 01/01/2020 CCDI 2019)	44.469,73 €
INDENNITA' DI COMPARTO - art. 68 c. 1 CCNL 16-18 aggiornate con nuove assunzioni 2020	8.084,75 €
ALTRE...	
...	
...	
<b>TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO</b>	<b>52.554,48 €</b>
<b>UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE</b>	
INDENNITA' DI TURNO	
INDENNITA' DI RISCHIO	
INDENNITA' DI DISAGIO	
INDENNITA' MANEGGIO VALORI - art. 70-bis, comma 2	951,20 €
SPECIFICHE RESPONSABILITA' - art. 70-quinques c. 2 lett. a)	300,00 €
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	
PRODUTTIVITA'	
art. 68 c. 2 lett. a) performance organizzativa	7.494,85 €
art. 68 c. 2 lett b) performance individuale	17.487,99 €
PROGETTI SPECIFICI	
ISTAT	
ICI	

INCENTIVI PROGETTAZIONI INTERNE	
INCENTIVI RECUPERO EVASIONE IMU-TASI	
ISTAT ELEZIONI ELETTORALI E REFERENDARUM	4.434,00 €
<b>TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE</b>	<b>30.668,04 €</b>
<b>TOTALE</b>	<b>83.222,52 €</b>
<b>TOTALE FONDO DA CARTELLA "COSTITUZIONE" (dato riportato automaticamente)</b>	<b>83.222,52 €</b>
<b>DIFFERENZA SUI FONDI TRA COSTITUZIONE ED UTILIZZO</b>	<b>0,00 €</b>

#### Retribuzione dell'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera v), CCNL 21.05.2018 le parti concordano che alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è destinata una somma pari al 15% del totale del fondo delle posizioni organizzative.

L'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le posizioni organizzative, da un minimo di 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 15% della retribuzione di posizione di ciascuna posizione organizzativa, sulla base del punteggio predeterminato dal sistema di misurazione e valutazione.

La valutazione negativa si definisce con una valutazione inferiore del 30% rispetto al punteggio massimo attribuibile sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le posizioni organizzative. L'importo destinato alla retribuzione di risultato non attribuito per valutazione negativa è destinato ad economia di bilancio.

Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di posizione organizzativa in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le posizioni organizzative che hanno conseguito una valutazione negativa.

Le quote non attribuite sono destinate ad economia di bilancio.

La delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale si sono confrontate in video-conferenza sulla presente ipotesi di contratto collettivo integrativo 2020/2022 accordo economico del riparto e utilizzo delle risorse decentrate anno 2020 del Comune di Povegliano Veronese, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett a) con funzioni locali 21.05.2018, e la sottoscrivono per accettazione dell'accordo in essa contenuto.

Povegliano Veronese, il 14/12/2020

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

*Luigi Francesco*  
*Montanari*

*Luigi*  
*Montanari*

*Francesco*

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

*Roberto*

*FPCCGIL*  
*Roberto*