

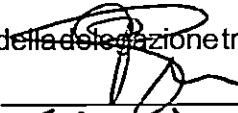
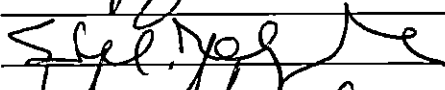

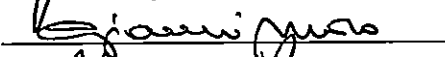
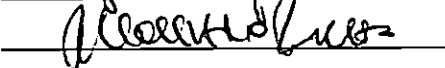
CONSORZIO POLIZIA MUNICIPALE PADOVA OVEST

ACCORDO MODIFICATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019-2021 ED ECONOMICO PER L'ANNO 2020

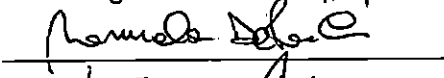
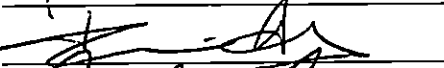

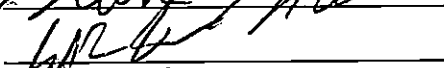
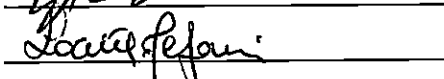
A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7 e 8 del CCNL
21/05/2018 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della
delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione
piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Il ~~29~~ 12/2020 ha avuto luogo, presso la sede del Consorzio Polizia Municipale Padova Ovest l'incontro
tra:

I componenti della delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente 
Segretario 
Resp. Area I 
Resp. Area II 
Resp. Area III 
Resp Area IV _____

I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

Fp Cgil: 
Cisl Fp: 
Uil Fpl: 
RSU: 
RSU: 
RSU: _____

Si conviene e si stipula quanto segue:

1 -Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Il periodo di riferimento è 1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2020 salvo diversa previsione delle singole clausole.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di CCNL incompatibili e/o contrastanti con il contenuto dello stesso.

2 - Costituzione del Fondo delle risorse decentrate: art. 67 CCNL DEL 21/05/2018

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

3 - Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la individuazione e corresponsione delle indennità previste dal CCNL del 21/05/2018

Si confermano i criteri e i valori delle indennità previste dall' art. 23,24, 70 bis, 70 quinquies, 56 quinquies e 56 sexies del CCNL del 21/05/2018, come stabiliti dagli artt. 12,13,14,15,16 e 17 del CCDI 2019/2021

4 -Criteri per la ripartizione delle risorse disponibili indicate nell'art. 68 CCNL del 21/05/2018

Per l'anno 2020 si prende atto dell'importo di € 170.257,98 importo totale del Fondo costituito nel rispetto del limite dell'anno 2016, come risulta dal prospetto allegato parte integrante del presente accordo.

Le risorse stabili, avente carattere di fissità e continuità di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL del 21/05/2018, sono destinate al finanziamento delle:

1. progressioni economiche;
2. indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/01/2004

Sulla base di detto importo, le parti stabiliscono che le somme attualmente disponibili alla contrattazione 2020, sono pari a € 98.111,79 e vengono suddivise, ai sensi dell'art. 80 comma 1, come da prospetto allegato.

Si conferma per l'anno 2020 la disciplina per l'erogazione dei compensi per la performance organizzativa, individuale e della differenziazione del premio individuale, come stabilita dal CCDI.

Il personale a tempo determinato ha titolo a percepire i compensi incentivanti nel caso in cui il servizio nell'anno di riferimento abbia durata di almeno 6 mesi (180 gg.) consecutivi.

Ai fini del raggiungimento dei sei mesi consecutivi, la frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata per gli effetti di cui trattasi come mese intero.

Attribuzione delle progressioni economiche anno 2020

Per il corrente anno, ai sensi dell'art. 10 comma 2 del CCDI 2019/2021, si decide di dare corso all'istituto delle progressioni con le seguenti indicazioni:

- I criteri applicati sono quelli indicati nell'art. 10 del CCDI 2019/2021
- Considerato che nella categoria giuridica B all'interno del Consorzio vi è una sola persona, le parti concordano che venga inserito nel valore numerico della categoria giuridica "C";
- Considerato che nella categoria giuridica "D" vi sono all'interno anche il personale titolare di posizione organizzativa che ha una valutazione con valori diversi, le parti concordano che la categoria venga divisa in due sottocategorie una per il personale titolare di posizione organizzativa e l'altra per il restante personale
- La percentuale delle progressioni che sarà possibile effettuare sarà del 50% rispetto al personale in possesso dei requisiti per la partecipazione alla selezione, come meglio sotto specificato:
 - Cat. Giuridica "B" e "C": aventi diritto n.12 - progressioni da effettuare n. 6
 - Cat. giuridica "D" non posizione organizzativa; aventi diritto n. 3 – progressioni da effettuare n. 1
 - Cat. Giuridica "D" titolari di posizione organizzativa: aventi diritto n. 5 – progressioni da effettuare n. 2

5 -Posizioni organizzative

Come previsto dall'art. 15 comma 5 del CCNL del 21/05/20018 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio.

Si confermano i criteri per la determinazione e l'erogazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa previsti dal CCDI 2019/2021

6 – Modifica degli artt. 13 e 15 del CCDI 2019-2021

Le parti concordano le seguenti nuove formulazioni:

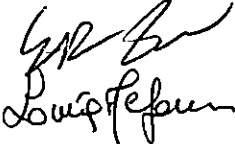
- Comma 5 dell'art. 13 del vigente CCDI 2019-2021:
"L'indennità di cui alla lettera c) del comma 1 spetta al personale amministrativo che, come media mensile, maneggi valori di cassa superiori a € 500,00."
- Comma 1 dell'art. 15 del vigente CCDI 2019-2021:
"Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità;"
- Comma 2 dell'art. 15 del vigente CCDI 2019-2021:
La presente indennità è riconosciuta al dipendente responsabile dei procedimenti relativi alla gestione del Bilancio e viene quantificata in € 500,00 su base annua, da erogarsi mensilmente;

Il Direttore Comandante:

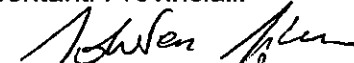
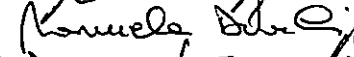

Il Segretario:

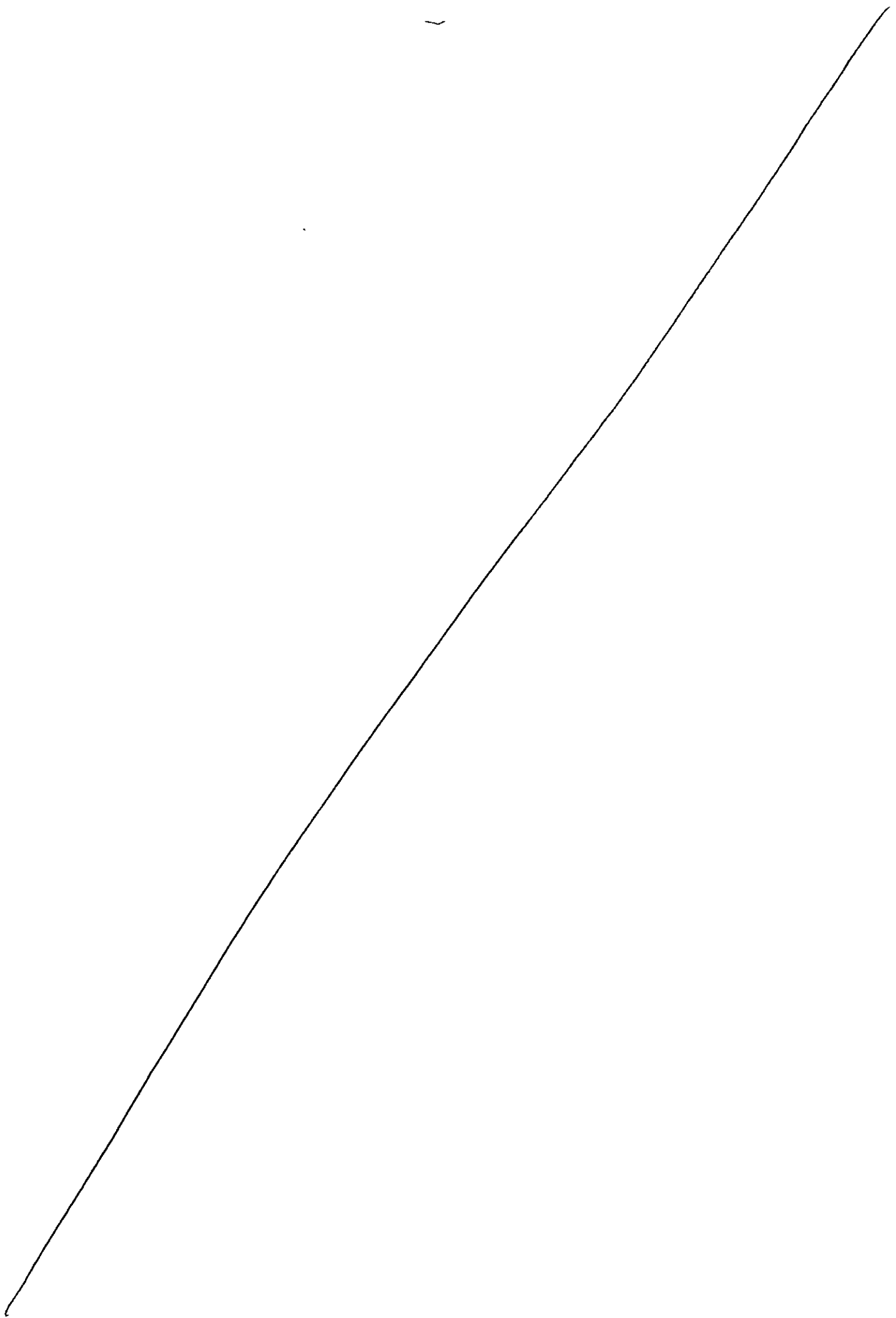
I Responsabili Area:

R.S.U.:



I Rappresentanti Provinciali:

UIL FPL 
FL CAIL 
CISL FP 



PROSPETTO DI SINTESI RELATIVO ALL'ACCORDO SULLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020

COSTITUZIONE DEL FONDO

Risorse che vengono definite in un unico importo (articolo 31, comma 2 del CCNL 2002/2005)		
ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018		143.620,21
ART. 67 COMMA 2 CCNL 2016/2018		2.476,37
ART. 67 COMMA 2 LETT.A)		2.163,20
ART. 67 COMMA 2 LETT. C)		1.563,12
ART. 9 comma 2bis DL 78/2010	decurtazione	- 22.136,42
TOTALE		127.686,48

Risorse variabili da definirsi ciascun anno		
art. 67 comma 3 LETT. E	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO	
ART. 67 COMMA 3 LETT. I	OBIETTIVI PIANO PERFORMANCE	42.571,50
TOTALE		42.571,50

TOTALE GENERALE		170.257,98
------------------------	--	-------------------

LAVORO STRAORDINARIO		15.493,71
LAVORO STRAORD.AGG.		
TOTALE		15.493,71

TOTALE		185.751,69
---------------	--	-------------------

UTILIZZO DEL FONDO

DESTINAZIONE PER FINALITA' RICORRENTI O GIA' PREVISTE		
Progressioni Anno 2000/2016		48.646,39
Indennità di comparto		14.482,16
Maggiorazioni festive		5.937,00
Turno		33.909,00
Indennità funzione		1.880,00
Responsabilità		500,00
Indennità servizio esterno		3.517,85
Indennità condizioni lavoro		1.401,85
Nuove progressioni anno 2020		9.000,00
TOTALE		119.274,25

Differenza sulle risorse stabili che può essere utilizzata per le altre finalità **8.412,23**

DI ANNO IN ANNO		
Indennità maneggio valori		331,70
Produttività individuale		8.080,53
Compenso obiettivi piano performance		42.571,50
TOTALE		50.983,73

TOTALE GENERALE		170.257,98
DIFFERENZA		-

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the document, including a large signature on the right and several initials on the left.

