

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNO 2018

L'anno 2018 il giorno 2.0. del mese di dicembre alle ore 46.00 presso la residenza comunale sita in Via Giacomo Leopardi n.18 ha luogo l'incontro della delegazione trattante composta da: per delegazione di parte pubblica:

- Presidente: Segretario comunale D.ssa Giuliana Appignanesi
- Componenti:

Palombarini Sandro - presente

Mariantoni Paolo - presente

Per la delegazione sindacale:

- Rappresentante CISL: Cervelli Angelo - presente

-RSU: Girolami Luigino (presente)

Visto il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale redatto in conformità al D.Lgs. 150/2009 approvato con atto di G.C. di Giunta comunale n. 87 del 17/09/2013;

Vista la determinazione n. 304 R.G. del 4/12/2018 relativa alla costituzione del fondo accessorio per l'anno 2018;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 120 del 29/11/2018 relativa agli indirizzi per l'utilizzo dei fondi del CCDI 2018

Le Parti sottoscrivono il presente contratto integrativo decentrato:

Mul Dela S

Articolo 1 - Campo di applicazione, efficacia e durata

- l. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Comune di Serrapetrona ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, anche a seguito del nuovo CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018.
- 2. Per quanto non previsto da presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute continua ad applicarsi il contratto integrativo sottoscritto in data 28/12/2017.

Art. 2 - 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 e quindi:
- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- 2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
- 3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
- 4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
- 5. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente, determinato ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2018 in € 20.562,96 al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative.
- 6. Il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

Descrizione	2018
Progressione economiche e indennità di comparto	€. 16.505,84
Art. 68, comma 2, lett. c) art. 17 CCNL 1.4.1999	€. 500,00
Progressioni economiche 2018	€. 2.031,74
Performance organizzativa	€. 1.525,38
Quota residua	€. 0,00

L'importo relativo alla performance organizzativa viene così distribuito:

Area Tecnica	€. 1.525,38
Area Contabile	€. 0,00



Area Amministrativa	€. 0,00
Area di Vigilanza	€. 0,00
Totale	€. 1.525,38

Art. 3 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

- 1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
- 2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
- 3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
- 4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 4 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

- 1. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente per tutte le categorie A,B,C,D;
- 2. Per l'anno 2018 la maggiorazione è attribuita al 10% arrotondato all'unità superiore del personale di ogni Area interessato dai processi di valutazione.

Art. 5 - 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. Per l'anno 2018 verranno destinate le seguenti risorse alle progressioni orizzontali:

Progressioni (su base annua)		
Cat. D: 50% dipendenti in servizio – n. 1 unita'	€.	1.283,55
Cat. C 50% dipendenti in servizio – n. 1 unità	€.	732,65
Totale assegnato alle progressioni	€	2.016,20

- 3. Si concorda che l'attribuzione economica orizzontale per l'anno 2018 sia attribuita con decorrenza 01.04.2018.
- 4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1.1.2018. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

Articolo 6 - Clausole programmatiche e finali

A HO



- 1. Le parti convengono di avviare entro gennaio 2019 le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.
- 2. Le parti concordano altresì in riferimento all'accordo economico annuale anno 2019 di utilizzare la parte residua del fondo di natura stabile, derivante dalle cessazione intervenuto nell'anno 2018 e dagli aumenti del fondo previsti dal CCNL del 21/5/2018, per il finanziamento delle selezioni per il conferimento delle progressioni orizzontali decorrenti dal 1/1/2019.



ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- 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.

2. Criteri di valutazione

- 1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto. Ai fini dell'attribuzione del punteggio viene utilizzato il seguente criterio di valutazione.
- migliori due anni del triennio in questione.
- L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.
- 2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali, anche in riferimenti al titolo di studio conseguito dai partecipanti, affidato alla valutazione del responsabile relativo alle schede tipo da regolamento performance.

3. Procedimento

- 1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanzia le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. del Servizio Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
- 2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 8 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale una commissione composta dal Segretario Comunale e dal responsabile dell'Area di appartenenza decide in via definitiva entro i successivi 8 giorni.

- 3. Qualora il procedimento riguardi i responsabili delle P.O. la valutazione viene effettuata dal Segretario Comunale.
- 3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

MIL DIG D