



**Comune di
CAPRESE MICHELANGELO**

Provincia di Arezzo

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 98 DEL 23/12/2021

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2021.

Oggi, 23.12.2021 alle ore 8,45 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale

Presiede la seduta il Sig. CLAUDIO BARONI nella sua qualità di Sindaco.

FATTO L'APPELLO NOMINALE RISULTANO PRESENTI ED ASSENTI I SIGNORI:

	PRESENTE	ASSENTE
--	----------	---------

Baroni Claudio	Sindaco	X
Acquisti Paolo	Assessore	X
Finocchi Ilaria	Assessore	X

Presenti n. 3 Assenti n. -

Assiste la Dr.ssa Francesca Meazzini Vice Segretario Comunale incaricato di redigere il presente verbale.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Letto, confermato e sottoscritto
IL SINDACO
F.to Claudio Baroni

Il Vice Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Francesca Meazzini

Per copia conforme all'originale e per uso amministrativo.

Caprese Michelangelo, li 12/01/2022

Il Vice Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Francesca Meazzini

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

- COPIA DELLA PRESENTE DELIBERAZIONE E' STATA AFFISSA ALL'ALBO PRETORIO IN DATA ODIERNA E VI RIMARRA' PER 15 GIORNI CONSECUTIVI AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART.124, COMMA 1, DEL D.LGS. 18/08/2000, N. 267.

Caprese Michelangelo, li 12/01/2022

Il Vice Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Francesca Meazzini

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

- è stata comunicata con lettera prot. n. 141 del 12/01/2022 ai Sig.ri capigruppo consiliari;

- è divenuta esecutiva:

- per decorrenza di dieci giorni dalla sua pubblicazione e ciò ai sensi del 3° comma dell'art.134 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267.

perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, 4° comma, decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267).

- Caprese Michelangelo, li 12/01/2022

Il Vice Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Francesca Meazzini

n. 98/2021

LA GIUNTA COMUNALE

Considerato che la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL dell'1/4/1999, in data 20.12.2021 ha sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ai sensi dell'17 del CCNL dell'1/4/1999 per il comparto regioni - autonomie locali in allegato al presente atto;

Visto, che in relazione all'ipotesi di contratto decentrato integrativo anno 2021, sono state trasmesse al Revisore dei Conti, per il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, l'ipotesi di contratto e la relazione illustrativa tecnico-finanziaria;

Considerato che l'accordo raggiunto non è in contrasto con i vincoli risultanti dal contratto collettivo nazionale e non comporta oneri non previsti dal medesimo secondo quanto previsto dall' art. 4, comma 5 del più volte citato CCNL;

Dato atto che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ammontano, per l'anno 2021 a complessivi € 6.600,00 oltre oneri riflessi e che le stesse trovano interamente copertura nel bilancio anno 2021;

Dato atto inoltre che le risorse destinate all'istituto delle progressioni economiche orizzontali quantificate relativamente alla prima decorrenza in data 1 dicembre 2021 in €. 867,00 oltre agli oneri riflessi trovano anch'esse interamente copertura nel bilancio del corrente esercizio 2021;

Ravvisata pertanto la necessità di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica, costituita, ai sensi dell'art. 10 del CCNL, a sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo il cui testo si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

VISTI i pareri favorevoli espressi sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 3, c.1, lettera b), del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174:

- in ordine alla regolarità tecnica e contabile del Responsabile del Servizio finanziario;

CON VOTI unanimi e favorevoli espressi nelle forme di Legge;

DELIBERA

1. DI PRENDERE ATTO CHE è stato sottoscritto in data 20.12.2021 l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo su cui il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole;

2. DI AUTORIZZARE la delegazione di parte pubblica a sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo, il cui testo si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
3. DI DISPORRE l'invio di copia del contratto sottoscritto all'A.R.A.N., così come stabilito dall'art. 5, comma 5 del CCNL dell'1/4/1999;
4. DI DARE ATTO CHE ai sensi dell'art. 4, comma 5 del CCNL l'accordo raggiunto non è in contrasto con i vincoli risultanti dal contratto collettivo nazionale e non comporta oneri non previsti dal medesimo;
5. DI DARE ATTO CHE la spesa necessaria all'esecuzione del contratto trova interamente copertura negli stanziamenti del bilancio del corrente esercizio 2021;
6. DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs.267/2000, con separata unanime votazione favorevole, resa dagli aventi diritto nelle forme di legge al fine di procedere alla sottoscrizione del contratto.

Si esprime parere favorevole ex art 49 D.Lgs. 267/2000

Il Responsabile del servizio finanziario
F.to Dott.ssa Francesca Meazzini

COMUNE DI CAPRESE MICHELANGELO

Provincia di Arezzo

Via Capoluogo, 87 – 52033 – Caprese Michelangelo (Ar)

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Anno 2021

Il giorno 20.12.2021 alle ore 12.00 presso la sede dei uffici comunali del Comune di Caprese Michelangelo ha avuto luogo l'incontro per l'ipotesi del CCDI del personale del Comune di Caprese Michelangelo per l'anno 2021 tra:

La Delegazione di parte pubblica composta:

dal Presidente Dott.ssa Francesca Meazzini e dal Sig.
Luca Landucci;

e la Delegazione di parte sindacale:

Le Strutture Territoriali:

CGIL FP – Gianmaria Acciai
Mearini Rosanna

Segretaria della Commissione Dott.ssa Meazzini Francesca, Vice Segretario comunale.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del Comune di Caprese Michelangelo relativo all'anno 2021.

PREMESSO CHE :

Con determinazione del Segretario Comunale n. 21 del 14/01/2020 sono state apportate delle modifiche ed è stato approvato il nuovo "Regolamento delle procedure e dei criteri per le progressioni economiche orizzontali" composto da n. 11 articoli, nel quale si riportavano all'art. 5 i seguenti requisiti generali per concorrere alla selezione:

- di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi (art. 9 C.C.N.L. 2006/2009),
- di non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla censura nel biennio,
- valutazione positiva da parte del Responsabile del servizio competente per i dipendenti e da parte del Segretario Comunale per i Responsabili dei servizi;
- l'anzianità di servizio;
- i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro.

Con delibera della G.M. n. 82 del 25/10/2021 è stato costituito il Fondo di parte variabile e parte stabile per il trattamento accessorio del personale del Comune di Caprese Michelangelo per l'anno 2021.

PREMESSO ALTRESI' CHE il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D. Lgs. N. 165/2001, come integrato e sostituito dal D.Lgs. 150 del 27.10.2009, c.d. Legge Brunetta e dai contratti collettivi nazionali di comparto, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli:

Contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico;

Contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico.

DATO ATTO CHE in data 21.05.2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali.

VISTI:

gli artt. 5 e 6 del C.C.N.L. 31/03/1999, relativi alla disciplina dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria:

l'art. 35 del C.C.N.L. 22/01/2004, relativo all'integrazione delle posizioni economiche all'interno delle categorie;

il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 che dispone che le Pubbliche Amministrazioni attribuiscano le progressioni economiche sulla base delle risorse disponibili, in relazione allo sviluppo delle competenze e ai risultati individuali;

l'art. 1, comma 256, dalla legge n. 190 del 23/12/2014 (Legge di Stabilità 2015), che sblocca le progressioni economiche all'interno delle aree dall'anno 2015.

AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto disciplina le modalità di costituzione e utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2021, in applicazione del disposto dell'art. 8, comma 1 del CCNL 21/05/2018.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità e ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi, ne consegue che l'ufficio personale è autorizzato ad erogare i benefici anche nelle more di approvazione della nuova contrattazione decentrata.

SI DA ATTO CHE:

Questo Comune ha rispettato, negli anni 2021 e precedenti, le vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale (art. 1 co. 557 e 562, L. 296/06 e successive modificazioni ed integrazioni). Sulla base delle norme in vigore ha provveduto a ridurre le risorse decentrate al fine del rispetto del nuovo limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

COSTITUZIONE DEL FONDO 2021

Il fondo per lo sviluppo delle risorse umane, per la produttività individuale e collettiva e per il miglioramento dei servizi è stato determinato in modo definitivo con delibera della G.M. n. 82 del 25/10/2021 nel suo importo complessivo, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 risultando rispettivamente così costituito:

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
<i>Art. 67 comma 1</i>	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	55.449,55
<i>Art. 67 comma 2 lett. a)</i>	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	998,40
<i>Art. 67 comma 2 lett. b)</i>	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	867,23
<i>Art. 67 comma 2 lett. c)</i>	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	2.249,13
<i>Art. 67 comma 2 lett. d)</i>	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
<i>Art. 67 comma 2 lett. e)</i>	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
<i>Art. 67 comma 2 lett. f)</i>	solo per Regioni	-
<i>Art. 67 comma 2 lett. g)</i>	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
<i>Art. 67 comma 2 lett. h)</i>	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	TOTALE RISORSE STABILI	59.564,31
INCREMENTI VARIABILI		
<i>Art. 67 comma 3 lett. a)</i>	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
<i>Art. 67 comma 3 lett. b)</i>	Piani di razionalizzazione	
<i>Art. 67 comma 3 lett. c)</i>	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	9.716,12
<i>Art. 67 comma 3 lett. d)</i>	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	391,38
<i>Art. 67 comma 3 lett. e)</i>	Risparmi da utilizzo straordinari	
<i>Art. 67 comma 3 lett. f)</i>	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
<i>Art. 67 comma 3 lett. g)</i>	Personale case da gioco	
<i>Art. 67 comma 3 lett. h)</i>	Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 3.691,52
<i>Art. 67 comma 3 lett. i)</i>	Incremento per obiettivi del Piano performance	
<i>Art. 67 comma 3 lett. j)</i>	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
<i>Art. 67 comma 3 lett. k)</i>	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
<i>Art. 68 comma 1</i>	Residui anni precedenti di risorse stabili	

	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	13.799,02
--	------------------------------------	-----------

	TOTALE FONDO 2021	73.363,33
	Di cui assoggettati a limite 2016	61.781,58

	LIMITE FONDO 2016	€ 53.063,81
	Riduzione per superamento limite 2016	8.717,77
	FONDO DA CCNL 2016-2018	64.645,56

	LIMITE FONDO 2016- VARIAZIONE AI SENSI ART. 33 C.2 D.L. 34/2019	€ 53.063,81
	Riduzione per superamento limite 2016	8.717,77
	FONDO DA APPROVARE	64.645,56

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021
--

RISORSE STABILI	€ 59.564,31
RISORSE VARIABILI	€ 13.799,02
DECURTAZIONI	€ 8.717,77
TOTALE GENERALE	€ 64.645,56

DESTINAZIONE FONDO RISORSE ANNO 2021	
VOCI	IMPORTO
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (quota fondo)	€ 13.422,00
P.E.O. DA CORRISPONDERE 2020	€ 867,00
ALTRI ISTITUTI	€ 998,00
INDENNITA' di COMPARTO (quota fondo)	€ 5.252,00
PRODUTTIVITA'	€ 6.600,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 165,00
INDENNITA' di RESPONSABILITA'	€ 10.684,00
INDENNITA' EX ART. 70-BIS	€ 11.383,00
INDENNITA' di REPERIBILITA'	€ 1.030,00
INCENTIVI PROGETTAZIONE (art. 92 D.Lgs 163/2006)	
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (art. 113 D.Lgs 50/2016)	

INCENTIVI DI PRESTAZIONE (recupero evasione ICI)	€ 3.124,39
INDENNITA' ART.68 LETT.J)-PROGRESS. ECONOMICHE	€ 3.402,00
P.O. CHE GRAVANO SUL FONDO DIPENDENTI	€ 7.500,00
RESIDUI	218,17
TOTALE	€ 64.645,56

CRITERI GENERALI PER L'EROGAZIONE DI COMPENSI PARTICOLARI

Sono confermate le seguenti indennità come già definite con il verbale d'intesa sottoscritto in data 13.10.2021 e approvato con deliberazione G.M. n. 90 del 16.12.2021.

INDENNITA' FISSE SALARIO ACCESSORIO, per 12 mensilità:

Le indennità calcolate secondo lo schema sotto riportato verranno erogate a partire dal 01.01.2021.

Cognome Nome	Cat	Responsabilità (ex art. 68 co.2 lett.e) CCNL 21/05/2018	Rischio/Disagio/Maneggio valori (ex art. 70-bis CCNL 21/05/2018)	Reperibilità	Totale annuo
Ricciarelli Chiara	D1				
Meazzini F.	D1	P.O.	P.O.	P.O.	
Moncini D.	C2				
Mearini R.	B8				
Piombini S.	B8				
Morelli F.	B3				
Morelli S.	B6				
Gorini M.	B5				
Magnani D.	C2				
Landucci L.	C2	P.O.	P.O.	P.O.	
Gasparini Lucia	C1				
TOTALI ANNUI		10.683,96	11.382,66	1.029,88	30.596,50

Per quanto riguarda l'indennità di responsabilità ex art 68 co. 2 lett. E CCNL 21.05.2018, ai dipendenti Ricciarelli e Magnani, è stata assegnata un'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

L'indennità per condizioni di lavoro, ex art. 70-bis CCNL 21.05.2018 è stata riparametrata tra i vari dipendenti: sono stati considerati al gg per 300 giorni lavorativi.

Per i dipendenti Moncini e Mearini sono stati assegnati € 800,00 a titolo di indennità per maneggio valori;

Per i dipendenti Piombini, Morelli S., Morelli F. e Gorini sono state riportate le stesse indennità previste nel 2019 (e precedenti) a titolo di rischio, disagio e multifunzione. Ai dipendenti

Mearini, Moncini, Magnani e Ricciarelli è stato inoltre assegnato un'importo pari a 101,81 in ragione della disponibilità a svolgere mansioni oltre l'orario di lavoro.

Per tutti i dipendenti è inoltre previsto un'importo pari ad 1 € al giorno per i giorni lavorativi per il disagio conseguente alla multifunzionalità degli incarichi in ragione della carenza di personale.

CRITERI GENERALI PER L'EROGAZIONE DI COMPENSI PARTICOLARI

REPERIBILITA':

Il servizio di reperibilità viene istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili (in particolare emergenza neve) nell'ottica di un efficiente servizio alla collettività. Viene corrisposto per 4 mesi all'anno (per i mesi di dicembre, gennaio, febbraio, marzo) ai dipendenti esterni per il servizio erogato.

In applicazione della disciplina inserita nell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 l'indennità di reperibilità:

- È corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferiti a servizi individuati;
- Per le ore di effettiva chiamata, queste saranno remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO EX ART. 70-BIS CCNL 21.05.2018: La materia è disciplinata in modo innovativo dall'art. 70- bis del CCNL 21.05.2018. Il presente CCDI prevede la corresponsione di un'unica indennità di condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

Disagiate;

Esposte a rischi, o pericolose e dannose per la salute;

Implicanti il maneggio valori.

Per quanto attiene alle indennità riguardanti il:

MANEGGIO VALORI

Si riconosce tale indennità al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori, nei limiti fissati dal contratto. Tale indennità è assegnata solo nei giorni di effettiva presenza in servizio degli aventi diritto.

LE ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHIO

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

LE ATTIVITA' DISAGIATE

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

PARTICOLARI E SPECIFICHE RESPONSABILITA'

A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo settore l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D e C che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli art. 13 e 17 del CCNL 21.05.2018.

L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Responsabile del Settore con atto motivato dal quale risulti il possesso dei requisiti determinati e le particolari responsabilità attribuite durante l'anno di riferimento.

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene attribuito al personale di categoria D e C esclusivamente quando l'attività ricoperta assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica, ovvero unica. In particolare:

- Al personale di categoria C l'indennità viene riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore,
responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure di rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate.
- Al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
responsabilità dei processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale e con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative,
responsabilità di procedimento amministrativo e istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale.

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio di compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'Ente per l'anno 2021 ha in essere n. 2 Aree di posizione organizzativa, Area Tecnica e Area Finanziaria.

L'art. 13 del nuovo CCNL del 21.05.2018 che apporta numerose modifiche alla disciplina delle posizioni organizzative e stabilisce che queste possono essere istituite sia per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, che per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, richiedenti elevate competenze specialistiche, acquisite attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità. L'assegnazione degli incarichi di P.O. sono conferiti con atto scritto e motivato, sulla base della valutazione dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale potenzialmente destinatario, per un massimo di tre anni. Tale conferimento sarà possibile a condizione però che gli interessati dispongano delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Gli enti, comunque, dovranno adeguare la propria consistenza organica, assumendo i funzionari di categoria D necessari. La facoltà eccezionale di assegnare incarichi di posizione organizzativa a dipendenti di categoria C, potrà essere esercitata per una sola volta, a meno che non siano state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria.

Tuttavia sulla scorta di quanto stabilito dall'art. 13 del nuovo CCNL del 21.05.2018, l'Amministrazione ha espresso la volontà di istituire n. 1 posizione organizzativa nell'anno 2019 ad un dipendente cat. C, area tecnica.

Nell'Area Finanziaria, in seguito al collocamento a riposo del precedente Responsabile, si è reso necessario istituire un incarico di P.O. al dipendente, posizione economica D1 che avrebbe ricoperto l'incarico di Responsabile a partire dal 01 Aprile 2021.

Per rispettare il limite delle P.O. fissato nel 2016, parte delle indennità corrisposte a titolo di P.O. ai dipendenti dell'Ente gravano sul fondo dipendenti.

COMPENSI DESTINATI AL MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO DEI SERVIZI

PERFORMANCE E PRODUTTIVITA'

Si prende atto che le somme residuali a seguito della presente intesa, sono destinate dall'Amministrazione Comunale ad incentivare gli obiettivi di sviluppo e miglioramento, in considerazione dell'incremento dei servizi resi ai cittadini, pur con la riduzione del personale in servizio.

L'Amministrazione intende promuovere ed attuare, quale obiettivo primario e strategico, i sistemi di incentivazione del personale ripartendone le risorse per il miglioramento dei servizi, incrementando l'attività di valutazione delle prestazioni, in coerenza con il piano triennale delle performance 2021/2023 approvato con delibera di Giunta n. 20 del 25.02.2021.

L'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuali (performance individuale), in considerazione che:

- I compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione;
- La valutazione risulterà da apposite schede di valutazione redatte dai Responsabili dei Servizi di concerto con il Segretario Comunale.

Per quanto attiene alla performance individuale, l'art. 69 del CCNL 21.05.2018 espressamente prevede:

“I dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68 comma 2 che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione collettiva, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.” (art. 69 CCNL 21/05/2018)

In sede di contrattazione:

- preso atto delle difficoltà che l'anno 2021 ha presentato, causate dall'emergenza sanitaria,
 - preso atto dei numerosi giorni di assenza per malattia e per l'utilizzo del permesso ex l. 104/1992 di alcuni dipendenti,
 - preso atto della multifunzionalità degli incarichi e delle capacità richieste al personale dipendente, in ragione della carenza di personale e delle piccole dimensioni dell'Ente
- è stato stabilito di erogare un premio individuale che si aggiunge alla quota del premio a titolo di performance organizzativa (attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi) statuito nella misura del 25% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Proprio in riferimento al trattamento premiante, si dà atto che, compatibilmente con il rispetto dei vincoli di finanza pubblica, si conviene inoltre di rinviare l'applicazione al bilancio, l'assegnazione e l'erogazione delle quote di produttività e di retribuzione di risultato relative agli anni 2015 e 2016, comprensive degli oneri riflessi, per il complessivo importo di €. 31.569,56 al 2021.

Si fa menzione infine che, nelle quote vincolate accantonate nel risultato di amministrazione dell'esercizio 2016 a titolo di produttività, sono ricompresi i compensi ex art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999 destinati ai dipendenti che hanno eseguito i relativi progetti.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI:

Le parti riconoscono l'opportunità di dare luogo alla indizione della selezione per il conferimento delle progressioni economiche orizzontali dei dipendenti, sia in coerenza con quanto stabilito dalla summenzionata Legge n. 190/2014, sia al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze e dei risultati individuali, ad una quota limitata di dipendenti.

Le parti concordano di destinare la somma massima di euro 867,00 di risorse stabili all'istituto delle progressioni orizzontali, riproporzionata con riferimento ai mesi di assegnazione del nuovo inquadramento. La decorrenza economico e giuridica delle progressioni, nel rispetto dei criteri regolamentari e contrattuali di selettività e meritocrazia e sulla base della graduatoria risultante dalla selezione, è fissata dal 1 dicembre 2021.

Le parti concordano infatti che le progressioni per il 2021 avverranno con decorrenza dal 1 dicembre, secondo le risorse individuate nella parte stabile 2021 e la relativa contrattazione, utilizzando la selezione 2021.

Le progressioni avverranno nel rispetto dei criteri previsti dal Regolamento per le progressioni orizzontali approvato con determina del Segretario Comunale n. 21 del 14/01/2020.

Alla selezione saranno ammessi i dipendenti del Comune di Caprese Michelangelo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di pubblicazione del bando e inquadrati, alla stessa data, nei ruoli dell'Ente nella posizione economica immediatamente precedente a quella per la quale si concorre, che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data del 01/12/2021 come già previsto nel citato Regolamento.

A parità di punteggio, per tutte le categorie, saranno prese in considerazione le seguenti priorità:

I dipendenti con maggiore anzianità di servizio e, in subordine

I dipendenti che da più tempo risultano nella posizione economica precedente;

e, in subordine, con maggiore anzianità anagrafica;

Il dipendente sarà considerato idoneo per essere utilmente collocato in graduatoria e per conseguire pertanto l'attribuzione della progressione economica orizzontale qualora abbia conseguito, sulla base dell'applicazione dei criteri di cui all'Allegato n. 1 e n. 2, un punteggio maggiore o uguale a punti 60,00.

Al personale utilmente collocato nella graduatoria sarà attribuita la posizione economica superiore a quella in godimento.

Le parti approvano i "criteri per l'attribuzione dei punteggi" di cui all'Allegato n. 1 e n. 2.

I criteri di formulazione delle graduatorie, definiti con il presente accordo e come nell'Allegato n. 1 e n. 2 saranno utilizzati, in caso di riconoscimento di progressioni economiche orizzontali, anche per gli anni successivi, fatte salve diverse disposizioni nazionali, regionali o contrattuali, nazionali o decentrate.

Per quanto non previsto nel presente accordo, si rinvia al Regolamento per la Progressione Economica Orizzontale, approvato con Determinazione del Segretario Comunale n. 21 del 14/01/2020.

Tutte le disposizioni in materia di progressioni economiche orizzontali contenute nei contratti collettivi decentrati precedenti si intendono abrogate.

Il presente contratto integrativo decentrato si applica con riferimento alla parte economica per l'esercizio finanziario 2021.

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

La Presidente della Delegazione di Parte Pubblica, Dott.ssa Meazzini, fa presente che in caso di rilievi da parte dell'Organo di Revisione, l'accordo dovrà essere riesaminato.

Letto, confermato e sottoscritto.

La Delegazione di parte pubblica:

Presidente Dott.ssa Meazzini Francesca e dal Sig. Landucci Luca.

La Delegazione di parte sindacale:

Strutture Territoriali:

CGIL FP – Gianmaria Acciai
Mearini Rosanna

Allegato n° 1 – “CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI”

PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Categorie “B” e “C”
(Tutte le Progressioni)

Fattore di valutazione	Punti	Descrizione	
Esperienza lavorativa acquisita	15	Valutazione del Responsabile/Segretario Comunale	
Esperienza professionale acquisita	19	Attività diverse svolte nell'Ente o esterne	
		Idoneità concorsi categoria superiore	
Formazione/Aggiornamento	7	Valutazione dei corsi o seminari in gg:	
		Durata di gg. 1	Punti 1,00 x corso
		Durata da gg. 2 a gg.3	Punti 2,00 x corso
		Durata superiore a gg. 3	Punti 3,00 x corso
Titoli culturali	8	Diploma scuola obbligo	Punti 3,00
		Diploma	Punti 5,00 x titolo

		Laura triennale	Punti 6,00 x titolo
		Laurea vecchio ordinamento	Punti 7,00 x titolo
		Specializzazioni, abilitazioni per iscrizione in albi o ruoli professionali, Master	Punti 1,00 x titolo
Impegno/Risultati conseguiti/Qualità della prestazione (Sulla base della media delle schede di valutazione dell'ultimo biennio)	51	Media ultimo biennio	
		Da 42 a 49,00	Punti 40,00
		Da 35 a 41,999	Punti 36,00
		Da 28 a 34,999	Punti 32,00
		Da 21,00 a 27,999	Punti 28,00
		Meno di 20,999	Punti 0,00
Punteggio totale attribuibile	100		

Allegato n° 2 – “CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI”

PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Categorie “D”
(Tutte le Progressioni)

Fattore di valutazione	Punti	Descrizione	
Esperienza lavorativa acquisita	15	Valutazione del Segretario Comunale	
Esperienza professionale acquisita	14	Attività diverse svolte nell'Ente o esterne	
		Idoneità concorsi categoria superiore	
Formazione/Aggiornamento	10	Valutazione dei corsi o seminari in gg:	
		Durata di gg. 1	Punti 1,00 x corso
		Durata da gg. 2 a gg.3	Punti 2,00 x corso
		Durata superiore a gg. 3	Punti 3,00 x corso
Titoli culturali	10	Diploma	Punti 5,00 x titolo
		Laurea triennale	Punti 7,00 x titolo
		Laurea vecchio ordinamento	Punti 9,00 x titolo
		Specializzazioni, abilitazioni per iscrizione in albi o ruoli professionali, Master	Punti 1,00 x titolo
Impegno/Risultati conseguiti/Qualità della prestazione	51	Media ultimo biennio	
		Da 42 a 49,00	Punti 40,00
		Da 35 a 41,999	Punti 36,00

(Sulla base della media delle schede di valutazione dell'ultimo biennio)		Da 28 a 34,999	Punti 32,00
		Da 21,00 a 27,999	Punti 28,00
		Meno di 20,999	Punti 0,00
Punteggio totale attribuibile	100		