



Comune di
CAPRESE MICHELANGELO

Provincia di Arezzo

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 86 DEL 10/12/2019

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019.

Oggi, 10/12/2019 alle ore 18,00 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 Sig.ra: Dr.ssa Bartolucci M. Gabriella 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 Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Maria Gabriella Bartolucci

Per copia conforme all'originale e per uso amministrativo.

Caprese Michelangelo, li 19/12/2019

Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Maria Gabriella Bartolucci

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 19/12/2019

Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Maria Gabriella Bartolucci

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

- è stata comunicata con lettera prot. n. 3576 del 19/12/2019 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 19/12/2019

Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Maria Gabriella Bartolucci

n. 86/2019

LA GIUNTA COMUNALE

Considerato che la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL dell'1/4/1999, in data 06.12.2019 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 2019, 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 2019 a complessivi € 5.622,67 oltre oneri riflessi e che le stesse trovano interamente copertura nel bilancio anno 2019;

Dato atto inoltre che le risorse destinate all'istituto delle progressioni economiche orizzontali quantificate relativamente alla prima decorrenza in data 1 dicembre 2019 in €. 955,00 oltre agli oneri riflessi trovano anch'esse interamente copertura nel bilancio del corrente esercizio 2019;

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;

Ritenuto opportuno infine autorizzare il Segretario Comunale ad emettere apposito bando relativo all'indizione della selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali;

LA GIUNTA COMUNALE

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;

D E L I B E R A

1. DI PRENDERE ATTO CHE è stato sottoscritto in data 06.12.2019 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 AUTORIZZARE il Segretario Comunale ad emettere apposito bando relativo all'indizione della selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali
4. 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;
5. 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;
6. DI DARE ATTO CHE la spesa necessaria all'esecuzione del contratto trova interamente copertura negli stanziamenti del bilancio del corrente esercizio 2019;
7. 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 Maria Gabriella Bartolucci

COMUNE DI CAPRESE MICHELANGELO

Provincia di Arezzo

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

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Anno 2019

Il giorno 06.12.2019 alle ore 12.30 presso la sede municipale di Caprese Michelangelo ha avuto luogo l'incontro per l'ipotesi del CCDI del personale del Comune di Caprese Michelangelo per l'anno 2019 tra:

La Delegazione di parte pubblica composta:

dal Presidente Dott.ssa Gabriella Bartolucci e dai Sigg.
Meazzini Francesca;
Landucci Luca;

e la Delegazione di parte sindacale:

Le Strutture Territoriali:

CGIL FP – Gianmaria Acciai
Mearini Rosanna

Segretaria della Commissione Dott.ssa Gabriella Bartolucci Segretaria 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 2019.

PREMESSO CHE :

- Con delibera della G.M. n. 81 del 18/11/2019 è stato approvato il Regolamento per la progressione economica orizzontale dei dipendenti del Comune di Caprese Michelangelo;
- Con delibera della G.M. n. 85 del 18/11/2019 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 2019.

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 2019, 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 - soggetto al rispetto dei vincoli di finanza pubblica – ha rispettato, negli anni 2019 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.

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. 85 del 18/11/2019 nel suo importo complessivo, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 risultando rispettivamente così costituito:

QUANTIFICAZIONE	FONDO ANNO 2018	Entità del finanziamento Euro
	Descrizione della fonte del finanziamento	
CCNL 1.4.99	Art. 14, comma 4	196,77
	Art. 15, comma 1, lett. a)	29.940,99
	Art. 15, comma 1, lett. g)	3.822,45
	Art. 15, comma 1, lett. h)	1.549,37
	Art. 15, comma 1, lett. j)	1.599,66
TOTALE ART.15 CCNL 1999		37.109,24
CCNL 5.10.01	Art. 4, comma 1	3.567,62
	Art. 4, comma 2 (RIA)	5.463,09
CCNL 22.1.2004	Art. 32, comma 1 (0,62% monte salari 2001)	2.108,27
	Art. 32, comma 2 e 3 (0,5% monte salari 2001)	1.700,22
CCNL 9.5.2006	Art.4, comma 1 (0,5% monte salari 2003) Spese personale (no IRAP) 517.977/entrate correnti 1.681.303=30,81%	1.869,77
CCNL 11.04.2008	Art. 8, comma 2 (0,6% monte salari 2005)	2.542,71
CCNL 21/05/218	Art. 67 (0,20% monte salari 2001)	680,09
(A)	TOTALE RISORSE STABILI	55.041,01

Risorse decentrate variabili

CCNL 1.4.99	Art.15, comma 1, lett.k) Incentivi recupero Ici	1.896,83
	Art.15, comma 1, lett.k) Incent. Progettazione(ante dlgs50/16)	7.091,22
	Art.15, comma 1, lett.k) Incentivi per funzioni tecniche	9.805,15
	Art.15, comma 1, lett.k) Compensi ISTAT per il censimento 2011	0,00
	Art.15, comma 2 (1,2% m.s. 1997 di €. 307.626,30)	3.691,52
(B)	TOTALE RISORSE VARIABILI	22.484,72

N° 1 POSIZIONE ORGANIZZATIVA :

Indicazione effettuata a titolo puramente informativo in quanto l'onere della PO non influisce sulle risorse del fondo essendo totalmente a carico del bilancio dell'Ente	Posizion e economica	7.500,00
---	----------------------	----------

(A)+ (B) TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI		77.525,73-	
ESCLUSIONE DAL TOTALE COMPLESSIVO delle risorse ex art 92,c. 5, Dlgs 163/2006: incentivi progettazione		7.091,22	
ESCLUSIONE DAL TOTALE COMPLESSIVO delle risorse ex art. 113 co. 5-bis d.lgs 50/2016 (funz. Tecniche)		9.805,15	
TOTALE FONDO 2018 AL NETTO INCENTIVI PROGETTAZIONE		60.629,36	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA CORRISPONDENTE ALLA RIDUZIONE EX ART. 9, C. 2-BIS, D.L. 31/05/2010 N. 78		3.125,21	-
RIDUZIONE EX ART. 23, C. 2, D.LGS 25/05/2017, n. 75: NON SUPERAMENTO DEL CORRISPONDENTE IMPORTO DETERMINATO PER L'ANNO 2016		3.154,73	=
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE AL NETTO DELLE DECURAZIONI		54.349,42	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2017 DA RIPARTIRE		54.349,42	

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

RISORSE STABILI	€ 55.041,01
RISORSE VARIABILI	€ 22.484,72
DECURTAZIONI	€ 23.176,31
TOTALE GENERALE	€ 54.349,42

DESTINAZIONE FONDO RISORSE ANNO 2019	
---	--

VOCI	IMPORTO
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (quota fondo+p.e.o. 2018+p.e.o.Mearini dal 01.06.2018)	€ 11.736,73
INDENNITA' EX 8^ Q.F. (art. 17, c. 3, CCNL 1.04.1999)	€ 387,38
INDENNITA' SPECIFICA (art. 32 ccnl 22.01.2004, c.9)	€ 80,70
INDENNITA' di COMPARTO (quota fondo)	€ 5.546,23
PRODUTTIVITA'	€ 5.622,67
INDENNITA' di RESPONSABILITA'	€ 13.684,01
INDENNITA' RISCHIO	€ 0,00
INDENNITA' EX ART. 70-BIS	€ 13.064,29
INDENNITA' di REPERIBILITA'	€ 2.330,58
INCENTIVI PROGETTAZIONE (art. 92 D.Lgs 163/2006)	
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (art. 113 D.Lgs 50/2016)	
INCENTIVI DI PRESTAZIONE (recupero evasione ICI)	€ 1.896,83
TOTALE	€ 54.349,42

CRITERI GENERALI PER L'EROGAZIONE DI COMPENSI PARTICOLARI

Sono confermate le seguenti indennità come già definite con il verbale d'intesa sottoscritto in data 06.12.2019 e approvato con deliberazione G.M. n _____ :

INDENNITA' FISSE SALARIO ACCESSORIO (per 12 mensilità:

Le indennità calcolate secondo lo schema sotto riportato verranno erogate a partire dal 01.06.2019.

Cognome Nome	Cat	Responsabilità (ex art. 68 co.2 lett.e) CCNL 21/05/2018	Rischio/Disagio/Maneggio o valori (ex art. 70-bis CCNL 21/05/2018)	Reperibilità	Totale annuo
Romolini M.(4mesi)	D4	833,34	100,00		933,34
Meazzini F.	D1	3.000,00	300,00+101,81		3.401,81
Moncini D.	C1	1.728,00	800,00+300,00+101,81		2.929,81
Moroni S.	C2	1.728,00	666,70+300,00		2.694,70
Mearini R.	B8	1.728,00	800,00+300,00+101,81		2.929,81
Piombini S.	B7		1.907,88+300,00	595,04	2.802,92
Morelli F. (11mesi)	B3		1.781,89+275,00	545,46	2.602,35
Morelli S.	B6		1.811,89+300,00	595,04	2.706,93
Gorini M.	B4		1.811,89+300,00	595,04	2.706,93
Magnani D.	C2	3.000,00	300,00+101,81		3.401,81
Landucci L.	C2	P.O.	P.O.	P.O.	P.O.
Ricciarelli Chiara(8mesi)	D1	1.666,67	200+101,81		1.968,48
TOTALI ANNUI		13.684,01	13.064,29	2.330,58	29.078,88

*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, Moroni 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 2018 (e precedenti) a titolo di rischio, disagio e multifunzione; agli stessi è stata raddoppiata rispetto al 2018 l'indennità di reperibilità.

Ai dipendenti Meazzini, Mearini, Moncini, Magnani e Ricciarelli è stata inoltre assegnata 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 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:

- a) Disagiate;
- b) Esposte a rischi, o pericolose e dannose per la salute;
- c) 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 2019 istituisce n. 1 Aree di posizione organizzativa, Area Tecnica.

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 esperienze 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 per l'anno 2019 ad un dipendente cat. C, area tecnica.

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 2017/2019 approvato con delibera di Giunta n. 40 del 22.06.2017.

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.

"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)

Proprio in riferimento al trattamento premiante, si dà atto che, compatibilmente con il rispetto dei vincoli di finanza pubblica, le quote relative alla produttività degli anni 2017 e 2018, comprensive dei relativi oneri riflessi, accantonate in bilancio dell'esercizio 2017 e dell'esercizio 2018 sono state liquidate nel corso del corrente esercizio.

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 2020.

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 1.905,90 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 2019.

Le parti concordano infatti che le progressioni per il 2019 avverranno con decorrenza dal 1 dicembre, secondo le risorse individuate nella parte stabile 2019 e la relativa contrattazione, utilizzando la selezione 2019.

Le progressioni avverranno nel rispetto dei criteri previsti dal Regolamento per le progressioni orizzontali approvato con delibera di Giunta Municipale n. 81 del 18/11/2019.

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 20/11/2019 come già previsto nel citato Regolamento.

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

- I dipendenti che da più tempo risultano nella posizione economica precedente;
- I dipendenti con maggiore anzianità di servizio 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 Deliberazione di G.M. n. 81 del 18/11/2019.

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 2019.

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 Bartolucci, 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 Maria Gabriella Bartolucci e dai Sigg.
Meazzini Francesca;
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
	51	Media ultimo biennio	

Impegno/Risultati conseguiti/Qualità della prestazione (Sulla base della media delle schede di valutazione dell'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 (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		