

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2018 – 2020 - MODIFICHE**

Il giorno venti Dicembre 2019, presso la sede del Comune di Alonte ha avuto luogo l'incontro tra le parti qui di seguito riportate.

Sono presenti:

- la delegazione di parte datoriale nelle persone di:
 - Giuseppe Taibi - Segretario Comunale - PRESIDENTE

- la rappresentanza sindacale nelle persone di :
 - Lanaro Renato - CISL



A seguito di preintesa sottoscritta in data 12/11/2019, le parti, vista l'approvazione dell'ipotesi stessa da parte della Giunta Comunale, sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo finalizzato alla mera modifica di alcune clausole di difficile applicazione.

Viene sostituito l'Articolo 15 comma 3 e 4, i quali dispongono quanto segue

"3. In sede di approvazione del Piano delle Performance, la Giunta comunale, definisce in termini percentuali, il "budget di settore", ossia la quota di premio complessivo spettante ad ogni singola area nell'ambito della quota destinata alla produttività individuale. Il budget assegnato a ciascuna area dipende da due fattori di remunerazione:

- complessità degli obiettivi assegnati;
- profilo di inquadramento delle unità di personale;

A conclusione del periodo di valutazione, viene definita la percentuale complessiva di conseguimento degli obiettivi, per ciascun settore e attribuita, in proporzione percentuale, la quota di "budget" corrispondente, avendo cura di destinare al fondo le eventuali somme non utilizzate. In caso di obiettivi intersettoriali, l'obiettivo viene considerato autonomamente per ciascuna area che concorre al raggiungimento dell'obiettivo stesso."

Le parti concordano di sostituire la norma con la seguente disposizione:

"3 In sede di approvazione del Piano delle Performance, la Giunta comunale definisce gli obiettivi assegnati, con la facoltà, ove il sistema di misurazione e valutazione lo preveda, di fissare in termini percentuali, il "budget di settore", ossia la quota di premio complessivo spettante ad ogni singola area nell'ambito della quota destinata alla produttività individuale, in funzione della complessità, numerosità e strategicità degli

obiettivi assegnati.

4. A conclusione del periodo di valutazione, viene definita la percentuale complessiva di conseguimento degli obiettivi da parte dell'ente e del singolo settore, e la produttività complessivamente distribuita è proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi dell'ente. Questa quota viene ripartita tra i settori in proporzione del numero di dipendenti ad esso assegnati e decurtata in caso di raggiungimento di obiettivi di settore in misura inferiore a quella assegnata. La distribuzione tra i dipendenti della quota di settore avviene, invece, in funzione del punteggio assegnato a ciascuno in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

Inoltre il vigente articolo 16 del CCI, al comma 1 così dispone

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
 - a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zero per cento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
 - c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
 - d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Le parti concordano, inoltre, di sostituire l'articolo 16 summenzionato come segue:



1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
 - a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al massimo al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zero per cento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% dell'ammontare complessivo del fondo iscritto in bilancio per remunerare il risultato delle PO.
La somma attribuita a ciascun responsabile sarà in funzione del fondo diviso per la sommatoria dei punti massimi ottenibili e divisi per il punteggio conseguito da ciascun responsabile.
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'ente;
 - c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;

d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Le parti concordano altresì i criteri per la destinazione annuale del fondo che vengono puntualmente disciplinati nell'allegato seguente.

Letto approvato e condiviso

Alonte, 20 Dicembre 2019

La delegazione di Parte Pubblica
Dott. Giuseppe Taibi, Presidente
La Rappresentanza Territoriale
Sig. Renato Lanaro – CISL FPS



Giuseppe Taibi

Renato Lanaro

Stralcio

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI 2019)

Le parti, preso atto di quanto previsto dal CCI 2018/2020, ritengono opportuno procedere con la definizione del presente accordo per la ripartizione del fondo anno 2019. Si precisa che gli importi elencati nei titoli dei singoli paragrafi sono da ritenere indicativi e tengono conto della situazione stante alla data odierna, ma possono subire modifiche in aumento od in diminuzione, in virtù degli effetti derivanti dall'applicazione delle norme del CCI 2018/2020, anche in funzione delle presenze in servizio e, salvo rideterminazione del fondo, in funzione delle modifiche normative e dell'organico intervenute.

Indennità condizioni di lavoro di lavoro di cui all'articolo 70 bis (€ 393,00)

Le parti prendono atto che la misura dell'indennità per il 2019 è complessivamente pari a € 393,00 distribuite come segue.



B1) Componente di rischio (€ 150,00)

Compete ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità giornaliera di € 1,62, salvo conguaglio a seguito di verifica dei giorni di presenza effettiva.

B2) Componente di maneggio valori (€ 243,00)

Le parti concordano nel determinare come segue l'indennità di maneggio valori al giorno di effettivo impegno in via continuativa del dipendente a servizi che comportino maneggio di valori di cassa per un massimo di € 243,00 (1,62 € al giorno, pari indicativamente a 150 giorni).

Indennità per specifiche responsabilità (€ 300,00)

Le parti confermano quanto previsto dall'art. 6 - lett. b) dal CCDIT sottoscritto in data 27 gennaio 2012 in quanto non in contrasta che le nuove norme contrattuali.

Pertanto viene destinato l'importo di € 300,00 per la remunerazione dei dipendenti con nomina di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale.

Si conferma che l'indennità spetta ai dipendenti nominati con apposito atto scritto, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso e d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario) e in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

A) Progressioni economiche orizzontali (€ 354,00)

Le parti, stante la disponibilità in parte stabile del fondo, convengono di stanziare la somma complessiva di € 354,00 per n. 1 progressione, che decorrerà dal 1^a Gennaio 2019. L'importo è pari alla progressione economica massima.

B) Produttività individuale (€ 5.474,67),

Le parti concordano che le risorse di parte stabile quantificate dal responsabile di servizio con apposita determina n. 56 del 23/05/2019 (€ 19.794,70), depurate degli importi previsti per l'indennità di comparto (€ 2.905,20), per le progressioni economiche già gravanti sul fondo (€ 10.367,83), delle progressioni economiche previste in virtù del presente accordo, nonché delle particolari condizioni di lavoro e delle particolari specifiche responsabilità, vadano a remunerare la produttività individuale. La somma di cui al presente punto viene ripartita tra il personale non titolare di PO proporzionalmente al punteggio ottenuto sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance e decurtata dell'importo necessario all'applicazione

della disciplina di cui all'articolo 15 comma 8 del CCI 2018/2020.

C) Differenziazione del premio individuale (indicativamente € 410,60), su un importo medio di € 1.368,63

Le parti prendono atto dell'art. 15, comma 8, del presente contratto e, pertanto, al dipendente che avrà conseguito la valutazione più elevata per l'anno 2019, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione, viene riconosciuta la maggiorazione del premio individuale nella misura del 30 % dell'importo medio spettante al personale.

Letto approvato e condiviso

Alonte, 20 Dicembre 2019

La delegazione di Parte Pubblica
Dott. Giuseppe Taibi, Presidente
La Rappresentanza Territoriale
Sig. Renato Lanaro – CISL FPS

