

COMUNE DI FOSDINOVO (MS)

PREINTESA SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO (CCDI) PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI FOSDINOVO PER L'ANNO 2018

In data 18 Novembre 2019, alle ore 12:00 , presso la Sala delle riunioni del Palazzo Comunale di Fosdinovo, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OOSS.

Al termine della riunione, le Parti sottoscrivono la presente pre-intesa per il contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2018.

**La delegazione trattante di parte pubblica:**

Presidente: – Avv. Daniele Giorgi, Segretario comunale

Componenti:

- Dott.ssa Donatella Serani, Responsabile dell' Area Finanze
- Sig. Marco Giorgi, Responsabile dell' Area Affari Generali
- Ing. Paolo Pavoni, Responsabile dell' Area Lavori Pubblici e Paesaggio

**La delegazione trattante sindacale**

RSU Aziendale, Sig.ra Elisabetta Chicca ..... - ASSENTE

RSU Aziendale, Sig. Roberto Stirpe, .....

RSU Aziendale, Sig. Dino Giovannini .....

OO.SS. Territoriale FP CGIL, Sig.ra Patrizia Bernieri.....

OO.SS. Territoriale FP CISL, Sig. Enzo Mastorci ..... - ASSENTE

OO.SS. Territoriale UIL FPL, ..... - ASSENTE

**PREMESSE DI ORDINE GENERALE**

- In data 16/10/2019 e 29/10/2019 si sono svolte riunioni fra delegazione di parte pubblica e di parte sindacale per l'avvio delle trattative e l'analisi degli istituti da disciplinare negli accordi decentrati per l'anno 2018 e 2019;
- In data 13.11.2019 sono stati formalizzati gli indirizzi da parte della Giunta Comunale sulla contrattazione decentrata alla delegazione trattante di parte pubblica (deliberazione n. 60/2019), sulla base dei quali si addivene alla sottoscrizione della presente preintesa;
- Le clausole contrattuali della presente preintesa vengono formulate in conformità alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione ed alla legge;

- Viene dato atto del rispetto del vincolo previsto dall'art. 23, 2° comma del D.lgs. 75/2017, che prevede a decorrere dal 01/01/2017 che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, così come novellato dall'art. 11 del D.L. 135/2018;
- Viene dato altresì atto della costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019, avvenuta con determinazione della Responsabile dell'Area Finanze n. 127 del 29.12.2018, certificata dall'Organo di revisione;
- Il presente contratto decentrato riguarda espressamente i seguenti istituti contrattuali ex. art. 7, comma 4° del CCNL 21/05/2018:
  1. i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
  2. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  3. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- Si conviene di confermare, nelle more dell'allineamento alle statuizioni del CCNL 21/05/2018, gli attuali accordi decentrati con i quali sono stati disciplinati i restanti istituti contrattuali, rinviando alla contrattazione 2019-2021 l'applicazione dei nuovi criteri previsti dal CCNL del 21/05/2018.

#### ART. 1 – COSTITUZIONE DEL FONDO

Il Fondo delle risorse decentrate, costituito con determinazione della Responsabile dell'Area Finanziaria n. 127 del 29.12.2018, riporta le seguenti disponibilità:

Risorse fisse	€ 80.811,89
Risorse variabili	€ -
Decurtazioni	€ 1.616,30
<b>TOTALE</b>	<b>€ 79.173,99</b>
<i>Fondo per il lavoro straordinario</i>	<i>€ 3.114,53</i>

#### ART. 2 – UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

<b>SOMME CONSOLIDATE (tot. € 41.666,56)</b>	
a) Progressioni orizzontali conseguite in anni precedenti	€ 30.844,30
b) Indennità di comparto (quota a carico del fondo)	€ 9.791,06
c) Alta professionalità	€ 1.031,20
<b>UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE – PARTE STABILE (tot. € 37.507,44)</b>	
d) Indennità di rischio	€ 1.650,00
e) Specifiche responsabilità	€ 3.666,58
f) Indennità di reperibilità	€ 7.275,82
g) Specifiche responsabilità (Stato civile)	€ 300,00
h) Specifiche responsabilità (Messo notificatore)	€ 300,00
i) Performance organizzativa e individuale	€ 24.315,03
<b>UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE – PARTE VARIABILE (tot. € -)</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 79.173,99</b>

**ART. 3 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL PREMIO COLLEGATO ALLA PERFORMANCE (Art. 68, c. II, lett. a) e b) e art. 69 CCNL del 21.05.2018)**

1. Le risorse previste per il riconoscimento dei premi correlati alla performance individuale (artt. 68 e 69 del CCNL) saranno erogate sulla base della misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

2. L'importo destinato al riconoscimento dei premi correlati alla performance individuale (artt. 68 del CCNL), al netto della somma destinata alla differenziazione del premio individuale disciplinata al comma successivo, sarà suddiviso in budget da assegnare a ciascuna area organizzativa. L'importo di ciascun budget è determinato in funzione del numero dei dipendenti del settore e dei loro livelli di inquadramento giuridico iniziale.

3. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni in tema di maggiorazione del premio individuale:

- a) annualmente, in sede di contrattazione decentrata, le parti stabiliscono – nell'ambito delle risorse destinate a premiare la performance individuale – una quota da destinare alla differenziazione del premio individuale, in modo che detta maggiorazione non sia inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- b) annualmente, in sede di contrattazione decentrata, le parti quantificano la quota dei dipendenti a cui tale maggiorazione può essere attribuita; detta quota non potrà comunque superare il 40% del personale valutato non titolare di posizione organizzativa;
- c) la quota destinata alla maggiorazione del premio individuale viene distribuita secondo i seguenti criteri:
  - I. la maggiorazione viene in primo luogo riconosciuta ai dipendenti che, nella rispettiva categoria giuridica di appartenenza, abbiano conseguito la valutazione più alta;
  - II. nel caso in cui la contrattazione decentrata abbia stabilito un numero superiore di dipendenti cui attribuire la maggiorazione, sarà redatta una graduatoria delle valutazioni ottenute da tutti i dipendenti comunali; la maggiorazione sarà riconosciuta a chi ha ottenuto la valutazione più alta, escludendo chi ha già beneficiato della maggiorazione ai sensi del precedente punto I. e fino al raggiungimento della quota di dipendenti stabilita contrattualmente;
  - III. In caso di pari merito sarà tenuto conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
    - i. - maggior tempo senza aver conseguito la maggiorazione;
    - ii. - maggiore media fra le valutazioni conseguite nei due anni precedenti;
    - iii. - anzianità di servizio presso il comune.

4. Per l'anno 2018 le risorse previste per il riconoscimento dei premi correlati alla performance individuale (artt. 68 e 69 del CCNL) è pari a € 24.315,03.

La quota destinata al riconoscimento dei suddetti premi, al netto della quota per la differenziazione del premio individuale, è determinata in € 23.156,00 e suddivisa in budget destinati alle Aree organizzative secondo la seguente tabella:

Area Affari Generali	€ 9.189,75
Area Finanze	€ 2.713,60
Area LL.PP. e Paesaggio	€ 11.252,65
Area Cultura, Turismo e Sviluppo	€ 0,00 (non vi sono dipendenti assegnati oltre al Responsabile del servizio)

Per l'anno 2018 la quota da destinare alla differenziazione del premio individuale è stabilita in € 1.159,03 , da ripartire in parti uguali fra n. tre dipendenti, secondo i criteri stabiliti dal precedente comma 3. Considerata la presenza in servizio di una sola unità di categoria giuridica D priva di posizione organizzativa, nell'anno 2018 la maggiorazione per la differenziazione del premio individuale è riconosciuta all'unità di categoria giuridica B che ha conseguito la migliore valutazione e alle due unità che, all'interno delle categorie giuridiche C e D considerate unitariamente, hanno conseguito le due migliori valutazioni.

5. Eventuali economie (dovute, per es., alla cessazione dal servizio in corso di anno) confluiranno nella parte variabile del fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo.

#### **ART. 4 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art. 15 CCNL del 21.05.2018)**

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato per l'anno 2018 sarà stabilita con deliberazione della Giunta comunale ; le parti danno atto che tale somma dovrà rispettare il limite minimo stabilito dall'art. 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018 (almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative) .

2. La determinazione della retribuzione di risultato di ciascun titolare di posizione organizzativa avviene con le seguenti modalità:

- l'importo complessivamente destinato alla retribuzione di risultato è suddiviso fra le posizioni organizzative in proporzione alle rispettive pesature e al periodo di servizio svolto (massima indennità di risultato individuale teorica);

- la massima indennità di risultato individuale teorica viene proporzionata alla valutazione ottenuta da ciascun titolare di posizione organizzativa, sulla base delle risultanze della scheda di valutazione, ottenendo così l'indennità di risultato individuale.

3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

4. Nel caso in cui l'importo complessivo delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative causi a consuntivo il superamento del limite legislativo stabilito per il salario accessorio, l'amministrazione è autorizzata a ridurre l'importo della quota destinata alla retribuzione di risultato delle p.o., previo confronto con queste ultime e comunque nel rispetto del limite minimo stabilito dall'art. 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018.

#### **ART. 5 – ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI**

Le Parti convengono di confermare la validità degli attuali accordi decentrati in essere limitatamente all'anno 2018 relativi ai criteri per l'applicazione dei seguenti istituti:

1) l'attribuzione delle indennità di rischio;

2) l'attribuzione dell'indennità di reperibilità;

3) l'attribuzione di specifiche responsabilità, ivi comprese quelle derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe e le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

rinviano alla contrattazione 2019-2021 l'applicazione dei nuovi criteri e dei nuovi importi previsti dal CCNL 21/05/2018 per detti istituti, in correlazione alle risorse che si renderanno disponibili per il trattamento accessorio nel fondo risorse decentrate, dati gli attuali vincoli di spesa.

**ART. 6 – CLAUSOLA FINALE**

Le Parti convengono sull'esigenza di riconoscere durata annuale al presente CCDI per consentire nel periodo 2019-2021 il pieno allineamento alle nuove prescrizioni contrattuali.

Fosdinovo, 18/11/2019

**Per la delegazione trattante di parte pubblica:**

Avv. Daniele Giorgi, Segretario comunale ..... 

Dott.ssa Donatella Serani, Responsabile dell'Area Finanze ..... 

Sig. Marco Giorgi, Responsabile dell'Area Affari Generali ..... 

Ing. Paolo Pavoni, Responsabile dell'Area Lavori Pubblici e Paesaggio ..... 

**La delegazione trattante sindacale**

RSU Aziendale, Sig.ra Elisabetta Chicca ..... 

RSU Aziendale, Sig. Roberto Stirpe, ..... 

RSU Aziendale, Sig. Dino Giovannini ..... 

OO.SS. Territoriale FP CGIL, Sig.ra Patrizia Bernieri ..... 

OO.SS. Territoriale FP CISL, Sig. Enzo Mastorci .....

OO.SS. Territoriale UIL FPL, .....