

COMUNE DI PIEVE FOSCIANA
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
RELATIVO AI CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO
PER L'ANNO 2018

Articolo 1

Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.
2. Il presente contratto 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 le progressioni economiche orizzontali e per i premi di performance individuali, CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei precedenti contratti collettivi integrativi di questo Ente.

Articolo 2

Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree

1. Dato atto delle difficoltà riscontrate, le parti concordano nel richiedere un parere a un professionista, dotato delle adeguate competenze e professionalità, al fine di individuare correttamente la quantificazione del limite al trattamento del salario accessorio per l'anno 2018, previsto ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75 del 2017.
2. Conseguentemente, il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di questo ente è provvisoriamente quantificato in € 32.308,55, di cui Risorse stabili per € 28.550,76 e Risorse variabili per € 3.757,89, specificandosi che eventuali riduzioni, determinate dalla necessità di rispettare i limiti previsti dalla normativa di cui al comma precedente, verranno effettuate sulla parte destinata a finanziare la produttività dei dipendenti (decurtando la parte variabile).
3. Tenuto conto delle condizioni e limiti previsti ai commi precedenti, fermo restando quanto stabilito dal comma 3, art. 68, del CCNL 21.05.2018, il fondo disponibile è destinato ai seguenti utilizzi:

Descrizione	2018 - €
1 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 - CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati)	13.017,61
2 - Risorse destinate agli istituti di cui art. 68, comma 2 e 3 - CCNL 21/5/2018	19.563,04
a) Indennità varie: - Rischio: € 660,00; - Specifiche responsabilità: € 3.600,00; - Turnazione: € 2.100,00; - Anagrafe: € 300,00; - Maneggio valori: € 600.	7.260,00

b) Progressioni Economiche Orizzontali (decorrenza anno2018)	-
c) Performance Organizzativa	-
d) Performance individuale	12.030,94
e) Progetti specifici e/o Piani di razionalizzazione spesa	-
f) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	-
g) Altri compensi (messi notificatori, Istat)	-
Totale destinazioni	32.308,55

4. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui al punto 1 e al punto 2 lettere a), b) e c) del comma 2 e per le posizioni organizzative sono portate ad incremento della somma di cui al punto 2 lettera d) del medesimo comma.

Articolo 3

Criteri integrativi per la progressione economica all'interno della categoria.

1. All'esito delle valutazioni compiute e dato atto di quanto già effettuato nel corso degli anni precedenti, le parti convengono di non prevedere progressioni economiche orizzontali nel presente accordo.

Articolo 4

Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi relativi alla performance individuale.

1. Nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance di Ente, previo confronto con i soggetti sindacali, da attivare nel corso del primo trimestre del 2019, è attribuita – in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo e a valere sulle risorse destinate alla performance individuale, come determinate ai sensi dell'art. 2, comma 2 – una maggiorazione pari ad almeno il 30% del valore medio dei premi individuali alle persone individuate ai sensi dei successivi commi.
2. La maggiorazione di cui al presente articolo è riconosciuta al personale, che nelle graduatorie della valutazione individuale, redatte con riferimento al sistema vigente nell'Ente ha ottenuto le valutazioni più alte.
3. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - non aver mai percepito la maggiorazione;
 - minore età anagrafica.

Articolo 5

Clausole programmatiche e finali

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo CDI ha riguardato l'anno 2017, le parti convengono sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

b) Progressioni Economiche Orizzontali (decorrenza anno2018)	-
c) Performance Organizzativa	-
d) Performance individuale	12.030,94
e) Progetti specifici e/o Piani di razionalizzazione spesa	-
f) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	-
g) Altri compensi (messi notificatori, Istat)	-
Totale destinazioni	32.308,55

4. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui al punto 1 e al punto 2 lettere a), b) e c) del comma 2 e per le posizioni organizzative sono portate ad incremento della somma di cui al punto 2 lettera d) del medesimo comma.

Articolo 3

Criteri integrativi per la progressione economica all'interno della categoria.

1. All'esito delle valutazioni compiute e dato atto di quanto già effettuato nel corso degli anni precedenti, le parti convengono di non prevedere progressioni economiche orizzontali nel presente accordo.

Articolo 4

Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi relativi alla performance individuale.

1. Nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance di Ente, previo confronto con i soggetti sindacali, da attivare nel corso del primo trimestre del 2019, è attribuita – in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo e a valere sulle risorse destinate alla performance individuale, come determinate ai sensi dell'art. 2, comma 2 – una maggiorazione pari ad almeno il 30% del valore medio dei premi individuali alle persone individuate ai sensi dei successivi commi.
2. La maggiorazione di cui al presente articolo è riconosciuta al personale, che nelle graduatorie della valutazione individuale, redatte con riferimento al sistema vigente nell'Ente ha ottenuto le valutazioni più alte.
3. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - non aver mai percepito la maggiorazione;
 - minore età anagrafica.

Articolo 5

Clausole programmatiche e finali

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo CDI ha riguardato l'anno 2017, le parti convengono sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/5/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il 30.04.2019 le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.
3. Le parti convengono che, nelle more dell'approvazione del contratto decentrato integrativo per l'anno 2019, continuerà a farsi riferimento agli istituti previsti nel presente accordo.
4. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Pieve Fosciana, 19 dicembre 2018


Dott.ssa Francesca Bellucci - Segretario Comunale


Rag. Milena Coltelli- Responsabile settore finanziario


Dott. Andrea Fanani - Responsabile settore amministrativo

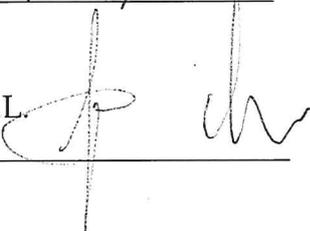
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

R.S.U. :

Toni Lorenzo



U.I.L.



C.I.S.L.

