

COMUNE DI PIEVE FOSCIANA
(Provincia di Lucca)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2020 - 2022

Il giorno *sette* del mese di *settembre* dell'anno 2020 presso la sede del comune di Pieve Fosciana ha avuto luogo l'incontro tra:

1) la delegazione trattante in rappresentanza dell'Ente, costituita con la deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 12/12/2018, nelle seguenti persone:

Presidente : Segretario comunale Dott. Andrea Fanani



Componenti:

- responsabile settore Amministrativo Dott. Andrea Fanani



- responsabile settore Finanziario e tributi Milena Coltelli



- responsabile settore Tecnico Manutentivo Lavori Pubblici Mariolino Morganti

ASSENTE

- responsabile settore Tecnico Urbanistica Marcello Bernardini



2) la Delegazione in rappresentanza della parte sindacale nelle seguenti persone :

RSU -



I sotto indicati rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL

per CISL - Massimo Petrucci



per UIL - Lino di Clemente - Giorgio Merlini



per CGL - Sauro Bonaldi



Le parti, dopo le verifiche di competenza, sottoscrivono la presente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito anche "CCDI") del Comune di Pieve Fosciana per il triennio 2020//2022.

COMUNE DI PIEVE FOSCIANA
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE I

RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE - ANNO 2020

Articolo 1 - Ripartizione Fondo 2020 (art. 7 c. 4 lett. a)

1. Si dà atto che l'Amministrazione ha provveduto alla costituzione del Fondo 2020 con determina n. 195 del 19/06/2020, sulla base delle previsioni del CCNL del 21/5/2018 riguardante il comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018 (art. 67), e in osservanza dei limiti previsti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 e dalle precedenti leggi intervenute in materia.
2. In base a quanto previsto dall'art. 23, comma 2, Del D.lgs n.75 del 2017, il limite al trattamento del salario accessorio per l'anno 2020, da intendersi comprensivo sia delle voci riconducibili al "fondo", che delle retribuzioni corrisposte ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa, è quantificato in euro 59.308,65.
3. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di questo ente è quantificato in € 54.980,27 di cui Risorse stabili per € 29.813,65 e Risorse variabili per € 25.166,62 tenuto conto dell'incremento per differenziali P.O.
4. In particolare le Parti, in osservanza tra l'altro di quanto previsto all'art. 68 c. 3 del CCNL, concordano che le risorse variabili di cui al precedente comma – escludendo le somme destinate agli incentivi per "funzioni tecniche" e per il recupero evasione tributaria pari ad euro 19.409,03 - siano destinate alla performance individuale; pertanto la somma di € 5.757,59 viene destinata alla performance individuale.
Stabiliscono che per l'anno 2020, con decorrenza 01/01/2020, si dia corso a nuove progressioni orizzontali all'interno di ciascuna categoria, sulla base dei criteri di seguito riportati.
5. Il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dal comma 3, art.68 del CCNL 21/05/2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

Descrizione	2020 - € 54.980,27
1 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 – CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati)	18.379,77
2 - Risorse destinate agli istituti di cui art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018	34.500,50
a) Indennità varie: - Indennità condizione lavoro (ex rischio: € 1.656,00 -- Indennità condizione lavoro maneggio valori € 180,00 - Specifiche responsabilità art.70 quinquies c.1: € 4.200,00 - Specifiche responsabilità art.70 quinquies c.2: € 300,00	6.336,00

b) Progressioni Economiche Orizzontali (decorrenza anno 2020)	2.304,88
c) Performance Organizzativa	-
d) Performance individuale	6.450,59
e) Progetti specifici e/o Piani di razionalizzazione spesa	-
f) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (incentivi U.T. e tributi)	19.409,03
g) Altri compensi (messi notificatori, Istat)	-
3 Quota da trasferire a Unione per comando dipendente (turnazione)	2.100,00
Totale destinazioni	54.980,27

6. Criteri per le progressioni orizzontali:

L'istituto viene finanziato con decorrenza dal 1 gennaio 2020; l'importo complessivo viene stimato in € 2.304,88 massimi.

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma precedente, nel limite delle risorse effettivamente disponibili è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7.

La quota dei dipendenti cui può essere riconosciuta la P.E.O. non può eccedere i seguenti numeri di unità massimi:

- Max n. 1 dipendente categoria D
- Max n. 1 dipendente categoria C
- Max. n. 1 dipendenti categoria B

3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali, comunque nei suddetti limiti di unità. Le parti concordano di avviare analogo procedura per l'annualità 2020.

4. Gli incrementi delle posizioni economiche son interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto decentrato integrativo di riferimento, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:

- incidenza della valutazione 80% (max 80 punti)

- incidenza esperienza maturata e competenze acquisite 20% (max. 20 punti)

L'esperienza maturata si riferisce al ciclo lavorativo del dipendente all'interno della pubblica amministrazione all'anzianità del servizio del dipendente. La valutazione terrà conto:

- della capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
- dell'espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
- dell'espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
- della partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- dell'addestramento del personale in fase operativa;
- dell'autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

Per competenza acquisita si intende il percorso di formazione dell'individuo (corsi, seminari, debitamente attestati) tenuto conto di eventuali incarichi professionali conferiti anche da altre P.A.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

L'accesso alla graduatoria avviene qualora il punteggio medio acquisito risulti superiore al 50% del massimo dei punteggi attribuibili. Nel caso in cui il punteggio medio risulti inferiore al 50% ma quello riferito all'ultimo anno precedente l'attivazione dell'istituto sia superiore al 50%, il dipendente viene ammesso alla graduatoria.

7. il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:

a) 9 anni (per le Categorie B, C, D), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;

b) in sede di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è annualmente ripartita la percentuale degli aventi diritto, distinti per Categoria in appartenenza, distinguendo le posizioni giuridiche, e il personale titolare delle posizioni organizzative. Per l'anno 2020 si richiama quanto sopra esposto all'art. 4 comma 2 .

8. Le valutazioni finalizzate all'attribuzione della PEO saranno effettuate del Nucleo di valutazione per i dipendenti titolari di posizione organizzativa, mentre per il restante personale le valutazioni saranno effettuate dai rispettivi Capi Area in una seduta unica, coordinati dal Segretario Comunale, al fine di armonizzare in concreto i giudizi espressi da ogni Responsabile delle varie Aree.

7. 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 3 sono portate ad incremento della somma di cui al punto 2 lettera d) del medesimo comma.