

COMUNE DI OSSI

PROVINCIA DI SASSARI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)

PARTE ECONOMICA 2019

(E MODIFICA PARTE NORMATIVA CCI 2019-2021 PER I CRITERI DI ACCESSO RELATIVI ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI)

L'anno duemiladiciannove, il giorno TRENTA del mese di Dicembre, presso la sede del Comune di Ossi, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di comparto, si sono incontrati, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165:

PER LA PARTE PUBBLICA

Presidente:

Dr. Giuseppe Manca – Segretario Comunale

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI i rappresentanti territoriali

Canalis Antonio (FP CGIL)

Manconi Antonello (FPS CISL)

Ogana Augusto (UIL)

PER LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

R.S.U. Canu Salvatore

R.S.U. Pinna Maria Rosaria

R.S.U. Angelo Sechi

R.S.U. Antonio Ventacoli

LE PARTI COME SOPRA COSTITUITE

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 156 del 05.12.2019 con la quale si è provveduto a nominare la rappresentanza di parte pubblica del Comune di Ossi per la contrattazione collettiva integrativa, relativa all'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto e sono stati impartiti gli opportuni indirizzi ai fini della contrattazione collettiva integrativa;

VISTA la Determinazione del Responsabile del Servizio Affari Generali n. 34/1332 del 03/12/2019 con la quale si è provveduto alla quantificazione preventiva del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019;

DATO ATTO che con deliberazione n. _____ del 30.12.2019 la Giunta Comunale ha autorizzato la stipula del CCI 2019-2021, conforme all'ipotesi del 12.02.2019;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto;

APPROVANO E STIPULANO

il Contratto Collettivo Integrativo - Parte Economica 2019 e modifica parte normativa CCI 2019-2019 limitatamente all'art. 9 ed all'allegato "A" – che si sostanzia nei seguenti n. 5 articoli ed Allegato "A" di costituzione del fondo 2019.

Art. 1 Oggetto del Contratto decentrato.

- Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è valido per la parte ed è valido per la parte economica per la sola annualità 2019.
- Per la parte normativa, valida per il triennio 2019-2021, si applicano le disposizioni di cui al CCI 2019-2021 stipulato in data 26.03.2019 come modificato ed integrato, per la parte relativa ai criteri di accesso per le progressioni economiche orizzontali, in forza dell'art. 2 del presente contratto.

Art. 2 MODIFICA ART. 9 ED ALLEGATO "A" CCI 2019-2021

Gli artt. 9 e l'Allegato "A" del CCI 2019-2021 sono così modificati:

Art. 9 - Progressione economica all'interno della categoria (Art. 16 del CCNL) –

1. La progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto perché in possesso dei requisiti, con arrotondamento all'unità più prossima, considerando 0,5 pari ad un'unità..
3. Sono ammessi a concorrere alla progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCI che prevede l'attivazione delle progressioni e che, **alla data di decorrenza degli effetti della progressione** abbiano maturato una permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a 24 mesi.
4. La progressione è effettuata in modo distinto per ognuna delle 4 categorie A, B, C e D.
5. La disciplina è riportata nell'Allegato A) denominato "Disciplina delle procedure per l'attribuzione della progressione economica", che si ispira a criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21/05/2018.

Allegato "A" al CCI - DISCIPLINA DELLE PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA
PROGRESSIONE ECONOMICA

1. Sono ammessi a concorrere alla progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCI che prevede l'attivazione delle progressioni, e che abbiano maturato una permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a 24 mesi **alla data di decorrenza** degli effetti delle progressioni

2. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL. E' possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche in misura non superiore al 50% - con arrotondamento all'unità più prossima, considerando 0,5 pari ad un'unità - dei dipendenti aventi titolo a partecipare alle selezioni perché in possesso dei requisiti.

4. Di norma, entro 30 giorni dopo la stipula definitiva del CCI in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti dell'ente, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio personale (per tutti i servizi) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri e con l'attribuzione di un **Massimo di 60 punti**, così ripartiti:

a) Max 52 punti per la media delle valutazioni della performance individuale riportate nell'ultimo triennio. Si considera la media della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è stipulato il CCI che prevede le progressioni, con l'attribuzione del seguente punteggio:

media della valutazione da 51 a 60: punti 5,78

media della valutazione da 61 a 65: punti 11,55

media della valutazione da 66 a 70: punti 17,33

media della valutazione da 71 a 75: punti 23,11

media della valutazione da 76 a 80: punti 28,89

media della valutazione da 81 a 85: punti 34,67

media della valutazione da 86 a 90: punti 40,44

media della valutazione da 91 a 95: punti 46,22

media della valutazione oltre 95: punti 52

Si terrà conto, in particolare, della performance individuale, rapportando a sessantesimi il punteggio espresso in cinquantesimi nella scheda di valutazione, nonché delle competenze professionali e comportamenti organizzativi, rapportando a quarantesimi il punteggio espresso in trentesimi nella scheda di valutazione, senza perciò tenere conto della performance organizzativa. Per i dipendenti di categoria D, anche se titolari di posizione organizzativa, la valutazione verrà espressa dal Nucleo di Valutazione e si utilizzerà la scheda di valutazione del personale coi parametri di cui al precedente periodo.

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto delle valutazioni disponibili (sempre relative a tre annualità), espresse eventualmente anche da un ente diverso da quello di appartenenza.

b) Max 8 punti per l'esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 0,8 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria di riferimento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel caso di part time, il punteggio sarà riproporzionato alla percentuale di part time e nel caso di frazione di anno si procederà al calcolo matematico. Il periodo è calcolato a ritroso, a decorrere dal 1 gennaio dell'anno precedente quello in cui è stipulato il CCI che prevede le progressioni.

5. In caso di parità di valutazioni e/o di limitatezza dei fondi disponibili per attribuire la progressione economica, nell'ipotesi di parità di graduatoria, la progressione economica è assegnata sulla base delle seguenti priorità e con questo ordine:

- Maggiore anzianità di permanenza nella categoria economica di appartenenza;
- Maggiore anzianità di servizio;
- Maggiore anzianità anagrafica.

6. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data del 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il CCI che prevede la loro attivazione.

7. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno in cui è stipulato il CCI che prevede le progressioni.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il Comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

10. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti.

Art. 3 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO 2019

TOTALE RISORSE STABILI	<p>€ 104.958,03</p> <p>(di cui € 5.083,93 per differenziali posizioni economiche ed € 2.995,20 dato dall'Importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL 2016-2018, in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019, somme entrambe non rilevanti per il rispetto del tetto al salario accessorio 2016 ex art. 23 co. 2 D. Lgs. n. 267/2000)</p>
TOTALE RISORSE VARIABILI	<p>€ 29.278,72</p> <p>Di cui:</p> <p>-</p> <p>7.000,00 per incentivi tecnici art. 113 D. Lgs. 50/2016 - non rilevanti per il rispetto del tetto al salario accessorio 2016 ex art. 23 co. 2 D. Lgs. n. 267/2000</p> <p>-</p> <p>232,28 economie da anno precedente - non rilevanti per il rispetto del tetto al salario accessorio 2016 ex art. 23 co. 2 D. Lgs. n. 267/2000</p>
FONDO TOTALE	<p>€ 127.004,47 + € 7.000 incentivi tecnici + € 232,28 economie = € 134.236,75</p>

come risulta da **Allegato A) "Quantificazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" 2019** parte integrante e sostanziale del presente contratto decentrato.

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE – Anno 2019

Segue prospetto di ripartizione del fondo di produttività 2019 approvato dalla delegazione trattante :

A) PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SOMME CONSOLIDATE CHE VENGONO DETTRATE DAL FONDO DESTINATE AD ISTITUTI STABILI E SOMME VINCOLATE PER LEGGE

TOT. FONDO : € **134.236,75** (compresi € 232,28 di economie anni precedenti)

A DETRARRE GLI ONERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI CHE INCIDONO SUL 2019 E GLI IMPORTI DESTINATI AD INDENNITA' DI COMPARTO PER IL 2019)..... € **72.475,02**
(finanziati con la parte certa e stabile del fondo)

A DETRARRE SOMME (finanziate con la parte variabile del fondo ed a specifica destinazione) per incentivi funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016:..... € **7.000,00**

DIFFERENZA DISPONIBILE : TOT. € **54.761,73**

B) PROSPETTO RIEPILOGATIVO INDENNITA' - PREVISIONE PER L'ANNO 2019 :

Indennità varie (art. 17 co. 2 lett. d ed e CCNL 01.04.1999 e artt. 23, 24, 56 quinquies e 7° quinquies CCNL 21.05.2018)	Indennità Reperibilità	TOT. € 22.000,00
	Turnazione	
	Indennità rischio	
	Indennità di disagio	
	Indennità maneggio valori e di cassa	
	Indennità particolari condizioni di lavoro	
	Indennità per servizio esterno VV. UU.	

DIFFERENZA DISPONIBILE PER PRODUTTIVITA', SPECIFICHE RESPONSABILITA' E PROGRESSIONI "ORIZZONTALI": € 32.761,73

C) PRODUTTIVITA' PER MANTENIMENTO STANDARDS QUALITATIVI (SOMME CON SPECIFICA DESTINAZIONE PER SCUOLA CIVICA DI MUSICA ISCHELIOS E PER SGATE):

€ **4.608,64**

L'importo che residua, detratta anche le somme di cui al punto C) (mantenimento *standards* qualitativi), è pari a € 28.153,09, che viene destinato:

D) per il 60% alla REMUNERAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (PRODUTTIVITÀ)

(art. 68 co, 3 e 69 CCNL 21.05.2018)

60% di €. 28.153,09 = € 16.891,85

E) per il 40% alla **REMUNERAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

(art. 70 co, quinquies commi 1 e 2 CCNL 21.05.2018 + Regolamento per l'attribuzione e la valutazione delle specifiche responsabilità, approvato con deliberazione G.C. n. 82/2013)

40% di €. 28.153,09 = € 11.261,24

F) PROGRESSIONI ORIZZONTALI

(CCNL 21.05.2018 art. 16 + Art. 23 D. Lgs. n. 150/2009)

ART. 4 RISORSE DECENTRATE : UTILIZZO ECONOMIE

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, salvi i casi di redistribuzione nella stessa annualità previste dal CCI .

ART. 5 DISPOSIZIONI FINALI

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

A seguito, del parere favorevole dell'organo di revisione sull'ipotesi contrattuale e dell'autorizzazione alla stipula da parte della Giunta Comunale, presente il contratto collettivo integrativo conseguente si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti.

Letto, approvato, sottoscritto.

Ossi, lì 30.12.2019

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

DI PARTE PUBBLICA

Manca Giuseppe

DI PARTE SINDACALE

Canalis Antonio (FP CGIL)

Manconi Antonello (FPS CISL)

Ogana Augusto (UIL)

R.S.U. Canu Salvatore

R.S.U. Pinna Maria Rosaria

R.S.U. Sechi Angelo

R.S.U. Ventacoli Antonio