



COMUNE DI TRAMATZA
PROVINCIA DI ORISTANO

**APPROVAZIONE MODIFICHE
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2018-2021**

Premessa

L'anno duemiladiciannove addì trenta del mese di dicembre, tra

La delegazione di parte pubblica costituita da

* PRESIDENTE MANCOSU DONATELLA

autorizzata alla stipula con delibera G.C. n. 84 del 18.12.2019, esecutiva ai sensi di legge

e la delegazione di parte sindacale, costituita da:

* RSU SECCHI CLAUDIO

* CISL FP USAI SALVATORE

Vista l'ipotesi di contratto sottoscritta in data 11.12.2019;

Dato atto che sull'ipotesi è stato acquisito il parere favorevole del revisore dei conti rag. Francesca Cannas in data 17.12.2019 (prot. n. 6426);

Sottoscrivono le presenti modifiche al contratto collettivo decentrato integrativo.

per la parte pubblica

F.to MANCOSU dott.ssa Donatella, Segretario
Comunale, Presidente

per la parte sindacale

F.to SECCHI Claudio, Rappresentante Sindacale Unitario
F.to USAI Salvatore, Rappresentante Cisl – FP

Per quanto concerne la parte strettamente normativa, le modifiche proposte sono le seguenti:

1) All'articolo 6 – Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, al comma 1 le parole “per l'anno 2018” sono soppresse.

2) All'articolo 6 – Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, il comma 3

3. Le risorse di cui al comma 1, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa tenendo conto dell'avvenuta pesatura delle singole posizioni organizzative a seguito dell'esperimento della procedure di confronto di cui all'art. 5 del CCNL 21.5.2018 tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.

è sostituito dal seguente

3. Le risorse di cui al comma 2 sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa in base al metodo di valutazione adottato dell'ente e secondo il seguente criterio:

- a) I fascia di merito - il dipendente acquisisce il diritto alla liquidazione della retribuzione di risultato nella misura del 33,33% dell'intero importo disponibile;
- b) II fascia di merito - il dipendente acquisisce il diritto alla liquidazione della retribuzione di risultato nella misura del 30% dell'intero importo disponibile;
- c) III fascia di merito - il dipendente acquisisce il diritto alla liquidazione della retribuzione di risultato nella misura del 20% dell'intero importo disponibile;
- d) per valutazioni che collocano il dipendente oltre la III fascia di merito non si acquisisce il diritto alla liquidazione della retribuzione di risultato.

3) All'articolo 11 – Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria, al comma 7 le parole “Per il triennio” sono sostituite da “Per ogni anno del triennio”.

4) L'articolo 13 – Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.

2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate per un numero massimo di 2 secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 50% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente.

3. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite dei premi le risorse vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite sul quale calcolare la maggiorazione del premio individuale.

4. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita

secondo

l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata ad opera del segretario comunale in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

è sostituito dal seguente

1. Per la quantificazione del premio individuale correlato alla performance si procede al calcolo del valore unitario economico mediante divisione tra le risorse destinate alla performance e la somma dei seguenti parametri per dipendenti in servizio distinti in base alla categoria:

- a) categoria D peso 140
- b) categoria C peso 120
- c) categoria B peso 110
- d) categoria A peso 100

Il premio individuale del dipendente è determinato dalla moltiplicazione del valore unitario economico col parametro stabilito per la categoria. Il risultato ottenuto può essere ponderato con l'inserimento di pesi stabiliti dal titolare di posizione organizzativa.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun dipendente in base al metodo di valutazione adottato dall'ente e secondo il seguente criterio:

- a) I fascia di merito - il dipendente acquisisce il diritto alla liquidazione del premio nella misura del 100% dell'importo determinato ai sensi del comma 1;
- b) II fascia di merito - il dipendente acquisisce il diritto alla liquidazione del premio nella misura del 90% dell'importo determinato ai sensi del comma 1;
- c) III fascia di merito - il dipendente acquisisce il diritto alla liquidazione del premio nella misura del 60% dell'importo determinato ai sensi del comma 1;
- d) per valutazioni che collochino il dipendente oltre la III fascia di merito non si acquisisce il diritto alla liquidazione del premio;

3. Al dipendente che, per ogni area, così come prevista dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, consegua la valutazione più elevata e comunque in misura non inferiore al 95% secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

4. In caso di parità fra le valutazioni dei dipendenti della medesima area al fine di determinare il dipendente beneficiario della maggiorazione di cui sopra su prenderanno in esame le valutazioni dell'anno precedente andando a ritroso tra gli anni precedenti fino a riscontrare una valutazione differente.

5. Ai fini della determinazione del valore medio pro-capite dei premi le risorse afferenti ai premi attribuiti vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti beneficiari, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e considerando il

personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite sul quale calcolare la maggiorazione del premio individuale.

6. La quota parte della maggiorazione del premio individuale che non verrà assegnata per il mancato conseguimento della valutazione minima costituirà economia di spesa.

Le parti concordano con la necessità di riaprire un'ulteriore sessione negoziale entro gennaio 2020 finalizzata alla definizione di dettaglio di alcuni istituti contrattuali per la cui disciplina è richiesto un più approfondito esame.

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'articolo 67 del CCNL del 21 maggio 2018 è stato costituito dall'Amministrazione comunale con determinazione n. 53/2019 del responsabile dell'area finanziaria con le risultanze di seguito indicate:

Totale risorse certe, variabili e una tantum per l'anno 2019 euro **40.630,23**, di cui:

A) Somme aventi carattere di certezza, stabilità e continuità euro 28.010,45.

A tale importo è necessario detrarre:

- Le risorse per le progressioni orizzontali destinate al finanziamento del differenziale tra la posizione economica iniziale di carriera e quella attuale pari ad euro 21.220,55;
- Le risorse che finanziano la indennità di comparto pari ad euro 4.750,26;
- Il costo di primo inquadramento del personale dell'area di vigilanza pari ad euro 73,85;

Totale risorse nette aventi carattere di certezza, stabilità e continuità euro **1.965,99**.

B) Somme aventi carattere di eventualità e variabilità euro 12.619,58.

Tale importo è così composto:

- Le competenze spettanti ai sensi del decreto legislativo n. 50/2016, art. 113, pari a euro **7.978,53**; le medesime sono risorse vincolate destinate all'Ufficio tecnico;
- I risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario per l'anno precedente ammontano a euro **2.285,27**;
- I risparmi derivanti dalla parte stabile del fondo dell'anno precedente che ammontano a euro **419,50**;
- Risorse derivanti da trasferimento regionale ex legge regionale n. 19/1997 per incentivi alla produttività: euro **1.936,28**.

Totale risorse nette aventi carattere di variabilità euro **4.641,05**.

ART. 2

Destinazione delle risorse disponibili

Descrizione	Importo
INDENNITA CONDIZIONI DI LAVORO: come prevista dall'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018. Sono individuate n. 4 posizioni: operaio, economo comunale, polizia municipale per sanzioni e canoni, ufficio anagrafe per riscossione diritti di segreteria.	€ 1.800,00
COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI. Le rimanenti somme a disposizione verranno utilizzate per questa finalità.	€ 4.259,04
MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE: come prevista dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018 e dall'art. 13 del CCDI. Sono attribuiti a n. 3 dipendenti da individuarsi successivamente alla valutazione della performance individuale.	€ 548,00
TOTALE	€ 6.607,04