

COMUNE DI MASSAZZA

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE E TERRITORIALE ANNO 2019

**ACCORDO PER LA COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE
AL SALARIO ACCESSORIO
ANNO 2019**

In data **30/10/2019**, a seguito dell'incontro per la definizione del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale riferito all'anno 2019 e in applicazione del CCNL 21/5/2018, le delegazioni trattanti di Parte Pubblica concludono unilateralmente e sottoscrivono la seguente ipotesi di accordo poiché le OO.SS. non si sono presentate alla convocazione.

-
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 09/10/2019 di nomina della Parte Pubblica
 - e
 - Deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 09/10/2019 di indirizzo alla Parte Pubblica;
 - Determinazione n. 214 del 14/10/2019 di Costituzione del fondo;
 - Convocazioni OO.SS. prot. N. 4510 del 22/10/2019 .



ART. 1 – OGGETTO E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (di seguito ccdi) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Il presente ccdi si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Massazza con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Il presente ccdi ha durata triennale dal 1.1.2019. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Inoltre potrà essere rivisto in presenza di modifiche imposte dalla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro.

ART. 2 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

La parte stabile del fondo delle risorse decentrate, determinato annualmente dall'Amministrazione, è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

progressioni economiche nella categoria pari a € 8.597,81;

indennità di comparto, pari a € 1.819,56;

Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

ART. 3 - PROGRESSIONE ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA

I criteri applicativi di selezione per la progressione orizzontale sono riportati nel dettaglio nella tabella B1), comprensiva del punteggio assegnabile e del peso dello stesso, pertanto facente parte integrante e sostanziale del presente accordo. Si conviene altresì, di stabilire che la progressione avverrà solo nel caso in cui il dipendente valutato abbiano conseguito un punteggio non inferiore a 6/10.

La procedura inerente l'assegnazione del passaggi economico è la seguente:

sarà effettuato un avviso pubblico interno all'ente, del quale verrà data comunicazione a tutti i dipendenti mediante circolare di servizio nel quale saranno specificati i titoli richiesti e/o valutabili, l'eventuale modello di curriculum, la data entro la quale dev'essere presentata la domanda e la documentazione integrativa.

Le parti concordano sin d'ora che alla selezione per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie saranno ammessi i dipendenti di ruolo, appartenenti alle categorie sopra elencate, che:

- avranno maturato nell'Anno 2019 almeno 2 anni di servizio (prestati anche presso altri Enti) nella posizione economica e profilo professionale immediatamente inferiore a quella per la quale viene effettuata la selezione;

- non hanno riportato sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio nel biennio di riferimento alla relativa procedura P.E.O., a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;

- non hanno conseguito nel biennio di riferimento una valutazione annuale per l'attribuzione della produttività individuale inferiore al punteggio minimo previsto.

L'esame della documentazione sarà effettuato dal responsabile dei servizi dei vari settori con il controllo e la sovrintendenza del Segretario Comunale.

La pubblicazione delle graduatorie sarà resa pubblica secondo le seguenti modalità, affissione all'albo pretorio per sette giorni durante i quali ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.

Viene stabilito il termine di 5 giorni entro il quale il dipendente, anche assistito dalla OO.SS. a cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia, potrà presentare ricorso interno con contraddittorio, ad una commissione composta dai Responsabili di Settore (escluso quello interessato al ricorso) e dal Segretario Comunale, prima di attivare le eventuali normali procedure di contenzioso.

Per l'anno 2019 NON vengono previste progressioni economiche orizzontali.

ART. 4 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

In relazione applicazione dell'art. 68 comma 2 lettera e) CCNL 21/05/2018, al personale di categoria B, C e D, non titolare di P.O., è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, con contenuti significativi e qualificanti e non può essere riconosciuta in base al profilo di appartenenza:

Dipendenti n.1 € 2.500,00



ART. 5 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

Ai fini dell'attribuzione di detta indennità si tiene conto delle modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziata rispetto a quella di altri lavoratori e la sua corresponsione non è legata alla semplice appartenenza ad una categoria professionale od al possesso di un profilo professionale né a prestazioni che caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale



a. Compensi per indennità condizioni di lavoro (rischio disagio) Anno 2019:

al personale in categoria B	ex rischio	€ 225,86
	ex disagio	€ 426,08

L'importo viene corrisposto al personale addetto ai servizi territoriali:

Dipendenti n. 1	€ 225,86
	€ 426,08

b. Compensi per indennità condizioni di lavoro (maneggio valori) Anno 2019:

al personale in categoria C	€ 354,95
-----------------------------	----------

L'importo di € 1,00 (uno) verrà corrisposto al dipendente dell'area vigilanza previa verifica delle giornate effettivamente lavorate.

ART. 6 – FONDO PER LA CORRESPENSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO.

Le indennità delle Posizioni Organizzative e gli eventuali aumenti delle precedenti verranno finanziate con fondi propri del Bilancio Comunale.

ART. 7 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

La produttività collettiva verrà erogata sulla base della realizzazione dei progetti stabiliti in sede di contrattazione, previa attribuzione del punteggio della scheda di valutazione, di seguito riportata;

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

Saranno valutati i seguenti aspetti:

Elementi di valutazione	% Incidenza	5	4	3	2	1
Assiduità al lavoro	15					
Disponibilità ad affrontare e risolvere problemi	10					
Capacità di lavorare in gruppo e di rapportarsi con i colleghi; garantire la soddisfazione dell'utenza esterna	20					
Flessibilità nel variare le attività svolte	10					
Velocità di risposta e rispetto dei tempi; raggiungimento obiettivi assegnati	15					
Autonomia gestionale	10					
Affidabilità e precisione	10					
Qualità del lavoro svolto	10					
Punteggio massimo	100	500	400	300	200	100

Per aver diritto alla ripartizione del fondo incentivante la produttività, il dipendente dovrà aver conseguito almeno il punteggio di **200**.

I compensi non erogati negli articoli precedenti andranno ad incrementare le somme a disposizione per la produttività collettiva pari a € 1.666,25

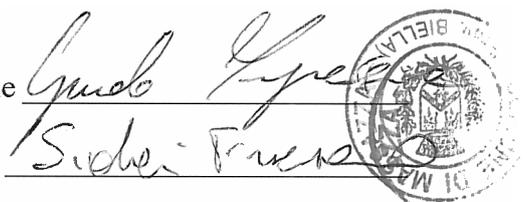
Parte Pubblica:

Dott. Guido Ingrassia

Presidente della Delegazione

Sig. Francesco Sidari

Componente parte pubblica



Delegazione Sindacale:

Rappresentanza sindacale unitaria composta dal Sig.:

===

Componente RSU _____ NESSUN ELETTO

Rappresentanti sindacali territoriali del Comparto delle Autonomie Locali:

===

FPS CISL _____ ASSENTE

===

FP CGIL _____ ASSENTE

COMUNE DI MASSAZZA

Per l'anno **2019 NON** vengono previste progressioni economiche orizzontali.

criteri di selezione per la progressione orizzontale

CATEGORIA "C"		
	punti assegnabili daa Punti assegnati	peso %
esperienza acquisita anni di servizio n° ____ (max 10)	1 10	20%
risultati ottenuti	1.....10	30%
prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	1.....10	15%
partecipazione a corsi, conclusisi con il rilascio di attestato di frequenza e attinenti al posto ricoperto	1.....10	15%
impegno e qualità della prestazione individuale	1.....10	20%

VALUTAZIONE DIPENDENTE

COGNOME E NOME

Punti assegnati
