COMUNE DI MASSAZZA - Prot 0006324 del 23/12/2020 Tit III Cl 5 Fasc
COMUNE DI MASSAZZA - Prot 0006324 del 23/12/2020 Tit III Cl 5 Fasc

COMUNE DI MASSAZZA

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE E TERRITORIALE ANNO 2020

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2020

In data **23.12.2020**, a seguito dell'incontro per la definizione del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale riferito all'anno 2020 e in applicazione del CCNL 21/5/2018, la delegazione trattante di Parte Pubblica ed i rappresentanti sindacali UIL concludono e sottoscrivono la seguente ipotesi di accordo per la destinazione delle risorse del fondo per il trattamento accessorio anno 2020.

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 02/12/2020 di nomina della Parte Pubblica
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 02/1/2020 di indirizzo alla Parte Pubblica;
- Determinazione n. 255 del 15/12/2020 di Costituzione del fondo;
- Convocazioni OO.SS. prot. N. 6176 del 15/12/2020 .

COMUNE DI MASSAZZA - Prot 0006324 del 23/12/2020 Tit III Cl 5 Fasc
COMUNE DI MASSAZZA - Prot 0006324 del 23/12/2020 Tit III Cl 5 Fasc

ART. 1 – OGGETTO E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (di seguito ccdi) disciplina i criteri per la destinazione delle fondo risorse decentrate anno 2020, nel rispetto di quanto contenuto nelle disposizioni di legge e dai vigenti CCNL.

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 inmateria.

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 € 6.759,82;

indennità di comparto, pari a € 1.521,20;

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 dei 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 2020 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 sovraintendenza 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 2020 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 € 3.000,00

COMUNE DI MASSAZZA - Prot 0006324 del 23/12/2020 Tit III Cl 5 Fasc
COMUNE DI MASSAZZA - Prot 0006324 del 23/12/2020 Tit III Cl 5 Fasc

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:
Al personale addetto ai servizi territoriali, anche per l'attività di notifiche atti:
Dipendenti n. 1

al personale di cat. B3 – per attività disagiate	€ 600,00
al personale di cat. B3 per attività esposte a rischio	€ 225,86
al personale di cat. C1 – per attività disagiate	€ 284,00

b. Compensi per indennità condizioni di lavoro (maneggio valori) Anno 2020:
Dipendenti n. 1

al personale in categoria C1	€ 354,95

c. Compensi per servizio esterno P.L.
Per l'anno 2020 non si procede al riconoscimento di detta indennità, pari a € 1,00 (uno) per le giornate effettivamente lavorate.

ART. 6 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFOMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Il compenso per performance organizzativa ed individuale verrà erogata in relazione alla percentuale di realizzazione di specifici obiettivi stabiliti nel piano performance secondo il sistema di valutazione in vigore nell'Ente (di cui all'art. 7 del ccdi anno 2019.

I compensi non erogati negli articoli precedenti andranno ad incrementare le somme a disposizione per la produttività collettiva pari a € 3.417,82

Parte Pubblica:

Dott. Guido Ingrassia Presidente della Delegazione

Delegazione Sindacale:
Rappresentanza sindacale unitaria composta dal Sig.:
=== Componente RSU ___ ___

Rappresentanti sindacali territoriali del Comparto delle Autonomie Locali:

Mosca Maria Cristina FPS UIL _____ PRESENTE

=== FP CISL _____ ASSENTE

=== FP CGIL _____ ASSENTE

COMUNE DI MASSAZZA - Prot 0006324 del 23/12/2020 Tit III Cl 5 Fasc
COMUNE DI MASSAZZA - Prot 0006324 del 23/12/2020 Tit III Cl 5 Fasc

Allegato B1)

COMUNE DI MASSAZZA

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

criteri di selezione per la progressione orizzontale

CATEGORIA "C"		
	punti assegnabili da ….a Punti assegnati	peso %
esperienza acquisita anni di servizio n°____(max 10)	1 10 _____	20%
risultati ottenuti prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	1……10 _____	30%
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 _____	15%
	1……10 _____	20%

VALUTAZIONE DIPENDENTE

COGNOME E NOME

_____

Punti assegnati

_____