Comune di Monteroni d'Arbia
Provincia di Siena

Verbale delegazione trattante del 17 dicembre 2020

In data 17/12/2020 alle ore 17.00, in videoconferenza mediate piattaforma skype, ha avuto luogo l'incontro tra:

- ***la delegazione di parte pubblica:***

Presidente – dott. Luigi Frallicciardi – Segretario comunale P [X] A[ ]

- ***la delegazione sindacale e RSU:***

OO.SS. Territoriale		CGIL FP Thomas Borromeo	P [X] A[ ]
OO.SS. Territoriale		CISL FP Riccardo Pucci	P [X] A[ ]
R.S.U.	–	Simona Rappuoli	P [X] A[ ]
R.S.U.	–	Duccio Cappelli	P [X] A[ ]
R.S.U.	–	Michele Ceccarelli	P [X] A[ ]
R.S.U.	–	Francesco Sinisgallo	P [X] A[ ]

Visti:

- Determinazione del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria n. 183 del 16/03/2020 di COSTITUZIONE PROVVISORIA DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2020;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 01/10/2020 avente ad oggetto "COSTITUZIONE PARTE VARIABILE FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020";
- Determinazione del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria n. 814 del 13/10/2020 di COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 ART.67 CCNLL 21.05.2018:
- l'ipotesi di CCDI parte economica 2020 sottoscritta in data 04/12/2020;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 151 del 17/12/2020 di autorizzazione al presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCDI parte economica 2020;

Le parti prendono atto che nell'ipotesi sottoscritta il 04/12/2020, per mero errore materiale, nell'allegato "A", contenente i criteri per le attribuzioni delle PEO, all'art. 3, lett. b) è indicato 25 invece di 30. Le parti sottoscrivo in definitivo nella versione corretta.

Terminata la discussione le parti procedono alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo parte economica anno 2020.

Comune di Monteroni d'Arbia
Provincia di Siena

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PARTE ECONOMICA ANNO 2020
(in applicazione dei c.c.n.l. relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018 e del c.c.i. 2019-2021 sottoscritto in data 20.12.2019

Articolo 1
Efficacia del contratto e ambito di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo, redatto conformemente alle disposizioni legislative – contrattuali – regolamentari vigenti, è efficace dal 01.01.2020 al 31.12.2020.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente non dirigente del Comune di Monteroni d'Arbia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Articolo 2
Costituzione del fondo delle risorse decentrate

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020 ammonta ad **euro 166.351,94**, secondo i seguenti provvedimenti:

- Determinazione del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria n. 183 del 16/03/2020 di COSTITUZIONE PROVVISORIA DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2020;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 01/10/2020 avente ad oggetto "COSTITUZIONE PARTE VARIABILE FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020";
- Determinazione del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria n. 814 del 13/10/2020 di COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 ART.67 CCNLL 21.05.2018;

Il fondo risorse decentrate 2020 è costituito come da seguente prospetto:

Comune di Monteroni d'Arbia
Provincia di Siena

FONDO RISORSE STABILI 2020		
FONTE	DESCRIZIONE	IMPORTO
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ART. 67 COMMA 1 (Totale Risorse Stabili indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017)		154.809,50
Art.67 c. 2 lett. c) CCNL 21/5/18	Incremento derivante dalla retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio nell'anno 2017 e 2018	2.416,96
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART.23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		157.226,46
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART.67 COMMA 2		
Art.67 c. 2 lett. b) CCNL 21/5/18	Rideterminazione per incremento stipendio	3.383,51
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 21/5/18	Incremento € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015	4.076,80
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		7.460,31
TOTALE RISORSE STABILI (soggette al limite + escluse dal limite)		164.686,77
FONDO RISORSE VARIABILI		
Fonte contrattuale	Descrizione	
art 67 c.3 lett. h CCNL 21.5.18	Integrazione fondo dell' 1,2% massimo su base annua del monte salari riferito all'anno 1997.	11.231,65
TOTALE RISORSE VARIABILI soggette al limite		11.231,65
Risorse variabili NON soggette al limite		
art. 67 c. 3 lett. c) e 70 ter CCNL 21.5.18	Specifiche disposizioni di legge: compensi ISTAT	
art. 67 c. 3 lett e) CCNL 21.5.18	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO ANNO PRECEDENTE CONFLUITE	
TOTALE RISORSE VARIABILI NON soggette al limite		
TOTALE RISORSE VARIABILI (soggette al limite + non soggette al limite)		11.231,65
TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE (STABILI + VARIABILI)		168.458,11
DECURTAZIONI	CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	- 1.264,90
	DEL FONDO per congelam. F.do al valore 2016 (Importo f.do 2016 € 158.891,63)	- 8.301,58
FONDO 2020 SOGGETTO AL LIMITE AL NETTO DECURTAZIONI		158.891,63
TOTALE RISORSE ESCLUSE DAL LIMITE (STABILI + VARIABILI)		7.460,31
TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2020		166.351,94
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA		78.963,47
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO 2020 (art. 23 D.Lgs 75/2017)		237.855,10
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO 2016 (art. 23 D.Lgs 75/2017)		237.855,10

Articolo 3
Utilizzo del fondo delle risorse decentrate

Il fondo delle risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 68, comma 1 del ccnl 21.05.2018 e secondo le disposizioni del contratto collettivo integrativo 2019-2021 sottoscritto in data 18.11.2019, è destinato al finanziamento dei seguenti istituti:

Descrizione	2020 - €
1 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 – CCNL 21/5/2018	
Progressioni orizzontali art. 16 CCNL 21.05.2018	67.789,95
Indennità di comparto carico fondo art. 33 CCNL 22/01/2004	18.738,57
Reinquadramento CCNL	73,86
Incremento Indennità pers. educativo art. 6 CCNL 5/10/2001	1.022,76
2 - Risorse destinate agli istituti di cui art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018:	
Indennità condizioni di lavoro (art. 70bis rischio)	5.150,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 70bis disagio)	3.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 70bis maneggio valori)	1.269,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies c.1 e 2)	14.656,00
Indennità di Servizio esterno (Art. 56-quinquies)	1.280,00
Indennità di Funzione (Art. 56-sexies)	4.044,00
Indennità di Reperibilità (Art. 24)	6.748,00
Indennità di Turnazione (Art. 23)	9.000,00
Performance	33.579,80
Totale destinazioni	166.351,94

Articolo 4
Criteri generali per le progressioni economiche orizzontali (Vedi allegato)

1. I criteri e la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono disciplinate nell'allegato A al presente accordo.

Articolo 5
Banca Ore

1. È istituita la banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000 con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel numero massimo annuo di **50 ore**, che potranno essere utilizzate non oltre l'anno successivo a quello di maturazione. Resta tuttavia stabilito che tali prestazioni lavorative aggiuntive giornaliere concorrono alla costituzione del monte delle 180 ore di straordinario massimo effettuabili annualmente dal dipendente, unitamente alle ore di straordinario per le quali il dipendente chiede la liquidazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui all'articolo 4 del presente regolamento.
4. Una volta effettuata la scelta per l'inserimento nella banca delle ore, le ore accantonate devono essere recuperate entro il termine di cui al comma 2 e non possono essere richieste in pagamento.

Articolo 6
Norme finali

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto integrativo decentrato si rinvia alle vigenti disposizioni del contratti nazionali vigenti ed alle disposizioni del CCDI 2019/2021 del Comune di Monteroni d'Arbia sottoscritto il 20/12/2019.

Comune di Monteroni d'Arbia
Provincia di Siena

Allegato A

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

2. Per concorrere alla selezione è necessario il possesso dei seguenti requisiti di ammissione:

a) Essere in servizio presso il Comune o in comando presso altra amministrazione pubblica al momento di avvio del procedimento di attribuzione delle progressioni. Per il personale in comando le valutazioni necessarie fanno riferimento al servizio svolto presso il Comune e/o presso l'amministrazione di comando.
b) Periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a 24 mesi. Nel calcolo dell'anzianità di cui al precedente periodo si considerano anche i periodi lavorativi con contratti di lavoro a tempo determinato presso l'Ente, con esclusivo riferimento al periodo utile alla stabilizzazione. Sono considerati, altresì periodi lavorativi prestati presso altre P.A. a parità di categoria o posizione giuridica;
c) Non avere riportato sanzioni disciplinari negli ultimi due anni;
d) Aver maturato il diritto all'erogazione della performance e aver avuto una valutazione media relativa al triennio precedente a quello relativo all'attribuzione della progressione non inferiore al 70%.

2) PROCEDURA

Successivamente alla stipula del CCDI dell'anno di riferimento, il Responsabile Servizio Personale, ai sensi del successivo punto 5, redige per ogni categoria giuridica una graduatoria, dal punteggio più alto a quello più basso, dei dipendenti in possesso dei requisiti di partecipazione di cui al punto 1 ed in base ai criteri di selezione di cui al successivo punto 3.

3) CRITERI DELLA SELEZIONE

1. Le progressioni annualmente disponibili saranno effettuate con ripartizione in proporzione, di norma, ai dipendenti in servizio nelle varie categorie giuridiche. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione.
2. I criteri utilizzati sono i seguenti:

a. Punti 70 – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Il punteggio è ottenuto moltiplicando la media delle valutazioni del triennio per il correttore dello 0,70 con arrotondamento per eccesso al primo decimale successivo.

b. **Punti 30**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento. Le frazioni pari o superiori a n. 6 mesi sono arrotondate all'unità superiore.

4) DECORRENZA

1. All'interno di ciascun CCDI parte economica sono individuate le date di decorrenza delle singole procedure di progressioni attivate. Da tali date decorre il diritto alla progressione economica.

2. Al momento dell'effettiva erogazione saranno calcolati gli importi arretrati.

3.L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può comunque avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

5) FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

1. La valutazione del personale ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dal Responsabile del Servizio Personale.

2. Il Responsabile del Servizio Personale in base al punteggio complessivo ottenuto dai dipendenti in possesso dei requisiti di partecipazione, forma per ogni categoria giuridica apposita graduatoria, evidenziando gli aventi diritto alle progressioni economiche sulla base delle risorse destinate a tale istituto per ciascuna categoria nell'anno di riferimento.

3. Qualora il medesimo responsabile abbia presentato la domanda, limitatamente alle parti relative alla sua posizione gli atti sono altresì firmati dal segretario comunale.

4. La graduatoria, suddivisa per ogni categoria, viene approvata con apposita determinazione e affissa all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi. La graduatoria diventa definitiva ed efficace se nel termine di 10 giorni dalla pubblicazione, non vengono presentati al Responsabile del Servizio Personale contestazioni per eventuali errori od omissioni.

5. La graduatoria sarà valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.

6. In caso di contestazioni il dipendente può essere sentito dal valutatore. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro il Responsabile del Servizio Personale decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

7. Divenute esecutive le graduatorie finali, il Servizio competente per la gestione delle risorse umane provvede ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico.

6) ATTRIBUZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA

1. La progressione economica, nell'ambito di ciascuna categoria e fino a concorrenza del budget assegnato ad ognuna di essa, è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito, in applicazione delle modalità indicate nei precedenti punti, il punteggio più alto, garantendo, possibilmente, comunque almeno una progressione per ciascuna categoria.

2. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, sarà preferito il candidato con più anzianità di servizio complessiva nella pubblica amministrazione ed in caso di ulteriore parità si procederà con l'attribuzione al dipendente che ha una maggiore età anagrafica.

7) GESTIONE DI EVENTUALI RESTI

Partendo dalla categoria A, in caso di resti che non permettano la fruizione di ulteriori progressioni a quel livello gli importi residui vengono trasferiti alla categoria superiore e così via fino alla categoria D. Nel caso in cui l'importo destinato a tale ultima categoria non sia sufficiente ad assegnare una o più progressioni l'importo residuo sarà riassegnato alla categoria immediatamente inferiore fino ad assorbimento completo.

Infine nel caso in cui nonostante il meccanismo dello scorrimento degli importi residui (prima verso l'alto e poi verso il basso) rimanessero comunque dei resti tali importi saranno destinati alla produttività collettiva.

Per la delegazione di parte pubblica: **Presidente**

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.