



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

PROVINCIA DI FIRENZE



IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE SULLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

L'anno duemilaventuno addì ventisei del mese di novembre alle ore 10:30 si è riunita la delegazione di parte pubblica costituita in applicazione dell'art. 7 comma 3 del CCNL del 21.05.2018 e le delegazioni sindacali così composte:

La delegazione trattante di parte pubblica:

- Dr.ssa Dall'Omo Barbara – Presidente
- Arch. Scalini Paolo – Componente

La Delegazione di parte Sindacale costituita da :

- Sig.ra Sabrina Tamburini CGIL FP

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria

Sig. Marchi Mirco

Ai sensi del DPCM del 18.10.2020 nell'ambito delle pubbliche amministrazioni le riunioni si svolgono in modalità a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni.

Dopo ampio dibattito, al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato per la disciplina delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per la parte normativa e parte economica 2021

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (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.
2. 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.



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

PROVINCIA DI FIRENZE



Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Palazzuolo sul Senio 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.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono, col medesimo, disciplinati.
3. Laddove gli istituti non siano esplicitamente normati trova applicazione il Contratto Decentrato Integrativo già vigente presso il Comune di Palazzuolo sul Senio.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCDI si applica per l'anno 2021.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo 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;
 - indennità di comparto;
2. 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.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

PROVINCIA DI FIRENZE



Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Per l'anno 2021 la maggiorazione è attribuita al 30% del personale interessato dai processi di valutazione.
3. In caso di parità di punteggio, ove non sia possibile attribuire la maggiorazione del premio a tutti gli aventi diritto, si procederà valutando prioritariamente il maggior punteggio ottenuto nella valutazione delle competenze secondo l'ordine riportato nella scheda di valutazione.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, la progressione economica orizzontale (di seguito PEO) si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa. Con decorrenza dal 1 gennaio 2021 potranno avvenire progressioni orizzontali fino alla concorrenza del 50 % dei dipendenti del Comune di Palazzuolo sul Senio in servizio a tale data ed aventi diritto alla progressione.
2. Le progressioni interessano indistintamente tutte le categorie giuridiche di appartenenza dei dipendenti ovvero, in presenza di adeguate risorse, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria, secondo l'accordo definito annualmente sulla destinazione delle Risorse;
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle PEO, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti secondo le modalità concordate tra le parti.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente che attiva le progressioni alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo annuale. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione economica di appartenenza alla data del 1° gennaio come sopra specificato.

Stabu

Stabu

Stabu

Stabu



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

PROVINCIA DI FIRENZE



5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. 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.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute dall'Ente.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

a) Utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici a motore, complessi e a conduzione altamente rischiosa) attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni particolarmente insalubri di natura tossica o nociva o comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b) Attività che comportano una costante e significativa esposizione di rischio di contrarre malattie infettive; attività che per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

3. Sono considerate attività disagiate quelle prestate in condizioni particolarmente faticose sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la stessa figura professionale. E' una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente i cui fattori rilevanti si individuano nella prestazione richiesta e resa in presenza di eventi eccezionali a cui corrisponde un intervento di urgenza in condizioni sfavorevoli di tempi e modi (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo si citano gli interventi in occasione di eventi climatici avversi), tali da condizionare in senso negativo l'autonomia temporale e relazionale del singolo.

4. A titolo non esaustivo s'individuano quali beneficiari dell'indennità di cui ai punti 2 e 3 i seguenti profili professionali:

- Operai, capisquadra, tecnici di categoria B e C appartenenti all'area Assetto del Territorio.

Al personale esposto ai rischi e disagi sopra elencati è attribuita un'indennità giornaliera pari ad € 3,00. L'indennità viene corrisposta a consuntivo, sulla base di attestazione del responsabile circa lo svolgimento di attività esposta a rischi e disagi e circa l'effettiva presenza in servizio del personale sopra indicato.

3. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono maneggiati dall'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

- da € 500,00 fino a € 5.000,00 annuali € 1,00 giornalieri
- oltre i 5.000,00 € annuali € 1,55 giornalieri

L'indennità spetta per le sole giornate di svolgimento effettivo del servizio anche se parte della prestazione lavorativa è stata resa in smart working (con esclusione del periodo di assenza qualunque ne sia la causa).



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

PROVINCIA DI FIRENZE



Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Si prevede l'attribuzione di indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D ai quali sia affidato con atto formale l'espletamento degli incarichi connessi a particolari responsabilità o il coordinamento di altri dipendenti.

2. Si ritiene di differenziare tale indennità in base al livello di responsabilità amministrativa di natura patrimoniale a cui i dipendenti sono esposti e in base al numero dei procedimenti espletati, come di seguito specificato:

- personale categoria C dell'Ufficio Tributi, economato e sviluppo economico indennità annua di € 2.000,00;
- personale categoria C dell'Ufficio Servizi al Cittadino e Gestione del Personale indennità annua di € 2.500,00;
- personale categoria C dell'Ufficio Urbanistica e Lavori Pubblici indennità annua di € 1.600,00;
- personale di categoria B responsabile di coordinare la squadra degli operai indennità annua di € 800,00.

3. I compensi previsti dal presente articolo vengono corrisposti ai soggetti interessati a consuntivo, previa verifica delle condizioni che ne legittimano il diritto, per il numero di mensilità corrispondenti all'effettivo svolgimento delle funzioni attribuite.

Art. 10

Fondo incentivi dovuti per specifiche disposizioni di legge

1. Gli incentivi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (recupero evasione, funzioni tecniche ecc. ecc.) ammontano a € 0,00 a valere sulla parte variabile del fondo

TITOLO III – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 11

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario.



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

PROVINCIA DI FIRENZE



2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

3. A decorrere dal 01.01.2019, come previsto dall'art. 7, comma 4, lettera v) e 15, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa (da ora solo P.O.):

- a) per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle P.O. l'Ente destina una quota pari al 25% delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione distinta per ciascuna P.O. In fase consuntiva, il Nucleo di Valutazione, procederà alla valutazione delle P.O. assegnando a ciascuna un punteggio che servirà a calcolare la percentuale dell'indennità di risultato, preventivamente determinata, che ciascuna P.O. potrà percepire;
- b) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;
- c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del C.C.N.L. 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;
- d) i criteri sopra stabiliti rispettano quanto stabilito dall'art. 15 comma 4 del C.C.N.L. del 21.05.2018 in quanto destinano alla voce retributiva dell'indennità di risultato una percentuale non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento;

Letto, approvato e sottoscritto

La delegazione trattante di parte pubblica:

- Dr.ssa Dall'Omo Barbara – Presidente
- Arch. Scalini Paolo – Componente

La Delegazione di parte Sindacale costituita da:

- Sig.ra Sabrina Tamburini CGIL FP

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria

Sig. Marchi Mirco



ALLEGATO "A"

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI DI CARRIERA

1. Requisito minimo di anzianità

Concorrono alla progressione economica interna alla categoria i dipendenti del Comune di Palazzuolo sul Senio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o a tempo parziale, in possesso dei requisiti di accesso alla selezione, che abbiano maturato, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, un'anzianità di servizio di 24 mesi nella posizione economica di appartenenza maturata presso l'ente che attiva l'istituto. Ai fini della maturazione dell'esperienza acquisita nella posizione economica, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

2. Requisiti di accesso alla selezione per le progressioni orizzontali

Si individuano i seguenti requisiti di accesso:

- servizio effettivo nell'ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, di almeno 36 mesi alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale;
- permanenza nella posizione economica di appartenenza presso l'ente di almeno 24 mesi alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale;
- conseguimento di almeno il 60% del punteggio massimo attribuibile alla valutazione della performance individuale per almeno due dei tre anni precedenti;
- assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore alla censura nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione;

3. Dipendenti esclusi dalla progressione orizzontale

Non può accedere alla progressione economica orizzontale il personale che, alla data di decorrenza della progressione:

- è collocato su posizioni extradotazionali, in quanto fuori ruolo;
- è collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico dirigenziale o di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110, c. 5, del D. Lgs. 267/2000;
- è collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. 267/2000;
- il personale dipendente di altri enti in posizione di comando/distacco presso il Comune di Palazzuolo sul Senio;
- i dipendenti che alla data di decorrenza della progressione sono inquadrati nell'ultima posizione economica della categoria secondo il CCNL al momento vigente

4. Criteri di valutazione

Il principale criterio sul quale fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'art. 7 del CCDI.



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

PROVINCIA DI FIRENZE



Ai fini dell'attribuzione del punteggio è utilizzata la media del punteggio riferito alla valutazione delle competenze del triennio precedente l'anno di attivazione delle PEO. In caso di assenza di punteggio in una o più annualità prese a riferimento per motivi diversi da maternità obbligatoria, infortunio sul lavoro, congedo ex art. 42 del D. Lgs. 151/2001 e malattia, la valutazione dello stesso anno è pari a zero. Qualora assente la valutazione per una delle cause sopra elencate, la media è effettuata sul biennio per il quale è presente la valutazione.

La progressione economica ha decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui è stipulato l'accordo annuale che prevede l'attivazione dell'istituto.

La graduatoria viene portata a conoscenza dei dipendenti da parte del Servizio Affari Generali – Gestione Risorse attraverso pubblicazione sul sito dell'ente e diventa definitiva dopo dieci giorni dalla pubblicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio in forma scritta da presentare al Responsabile del Servizio Affari Generali – Gestione Risorse entro detto termine (10 giorni). Trascorso tale termine il Responsabile del Servizio, esaminate le istanze ed eventualmente modificate le graduatorie, provvede ad approvare la graduatoria definitivamente. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata redatta.

In caso di *ex aequo* in assenza di sufficienti risorse da destinare all'istituto, effettuerà la progressione il dipendente con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.

I pregressi servizi resi a tempo determinato da parte del dipendente, non sono utili ai fini del computo dell'esperienza acquisita.

I dipendenti incaricati di posizione organizzativa partecipano alle progressioni orizzontali secondo i criteri sopra definiti.



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO
PROVINCIA DI FIRENZE



PALAZZUOLO SUL SENIO

Fondo Contratto Decentrato

Utilizzo fondo

	Spesa finanziata	Importo
U1	Progressioni economiche orizzontali pregresse	12.307,73
U2	Retribuzione di posizione e di risultato (enti con dirigenza)	
U3	Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999	
U4	Personale educativo asili nido	
U5	Indennità di comparto	4.398,37
U6	Progressioni economiche di nuova istituzione	3.000,00
	TOTALE	19.706,10
U6	Risorse stabili disponibili per la contrattazione	18.400,54

	Spesa finanziata	Importo
U7	Indennità condizioni di lavoro	3.040,00
U8	Specifiche responsabilità	6.900,00



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO
PROVINCIA DI FIRENZE



U9	Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D: ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivista informatico, addetto URP, formatore professionale, messo notificatore per funzioni di ufficiale giudiziario, specifiche responsabilità personale protezione civile	
U10	Finanziamento alle professionalità di cui all'art. 10 del CCNL 22/01/2004	
	TOTALE	9.940,00
U11	Eventuali risorse stabili residue	8.460,54

Utilizzo fondo - Parte variabile e residua parte stabile		
U12	Produttività e miglioramento servizi	10.765,53
U13	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche, ICI, contenzioso tributario, ecc.addetto anagrafe)	
U14	Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, senza incremento dotazione organica o senza la relativa copertura	
U15	Messi notificatori	
U16	Incentivazione personale case da gioco	
U17	Mobilità del personale	
	TOTALE	10.765,53
U18		0,00

Stella
[Signature]