



COMUNE DI MASULLAS

Provincia di Oristano

Via Vittorio Emanuele, 51

tel. 0783990251 – 0783996017 - fax 0783991596

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO UTILIZZO DEL FONDO PER L'ANNO 2018

Il giorno 14 del mese di marzo dell'anno 2018 presso la sede del Comune di MASULLAS a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di MASULLAS i per l'annualità 2018, le parti negoziali, regolarmente convocate, composte da:

Delegazione trattante di parte pubblica

Presidente: Responsabile Servizio Tecnico – Finanziario Scanu Fernando Andrea - PRESENTE

Componente: Responsabile del Servizio Amministrativo Dedoni Guido -PRESENTE

R.S.U.

Sig. Melis Ignazio: PRESENTE

Organizzazioni Sindacali territoriali:

CISL FP Salvatore Usai: PRESENTE

Segretario Comunale

Dott. Francesco Cossu: PRESENTE

Le parti come sopra costituite

Richiamata la deliberazione G. C. n. 64 del 17.12.2004 con la quale si è provveduto a nominare la rappresentanza di parte pubblica del Comune per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa alla applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Regioni Autonomie Locali e relative "Code Contrattuali";

Visto il vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo aziendale sottoscritto dalla parte pubblica e dalle organizzazioni sindacali in data 12.11.2013.

Vista la Determinazione del Responsabile del Servizio Tecnico Finanziario n. 83 con la quale si è provveduto a determinare le risorse stabili del fondo per l'anno 2018 dell'importo di € 29.716,64;

Preso atto che:

- il fondo per l'anno 2018 ammonta complessivamente a €. 29.717,00, di cui € 25.051,64 risorse stabili ed € 4.665,00 per risorse variabili;
- dalle risorse stabili del fondo vanno detratte:
 - € 10.813,00 per progressioni economiche orizzontali
 - € 2.532,00 per indennità comparto in godimento al personale in servizio;
 - € 2.450,90 livello economico differenziato;

Rilevato che le risorse disponibili stabili ammontano a € 9.255,74 e che le risorse disponibili variabili ammontano a € 4.665,00;

Tenuto conto che l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate è così riepilogato:

Fondo Risorse decentrate 2018	
Parte stabile	€ 25.051,64
Parte variabile	€ 4.665,00
Totale fondo 2018	€ 29.716,64
Da cui sottrarre	
Progressioni orizzontali.	
Somma destinata al finanziamento delle progressioni già concesse.	€ 10.813,00
Indennità di comparto di cui all'art. 33 CCNL del 16.01.2003	€ 2.532,00
LED	€ 2.450,90
Disponibile alla contrattazione	€ 13.920,74

Dopo ampia discussione, concordano di utilizzare la restante parte delle risorse nel seguente modo:

Disponibile alla contrattazione	€ 13.920,74
Indennità di Rischio	
art. 17 C.C.N.L. 01.04.1999 lett. D), art. 37 CCNL 14.09.2000, allegato B del DPR 347/1983 (art.26, comma 4 lett. G): Si dà atto che, ai sensi dell'art. 37, comma 2 del CCNL 14.09.2000 le somme sono corrisposte per il periodo di effettiva esposizione al rischio e saranno liquidate unitamente alle altre risorse del salario accessorio. I dipendenti interessati sono n° 2 (area Tecnica). Ammontare previsto è pari a € 30,00 mensili per 11 mensilità.	€ 660,00
Indennità di Maneggio Valori	
art. 36 CCNL 14.09.2000: da corrispondere per l'esercizio delle mansioni di economo comunale: € 1,00 giornaliera per 259 giorni di effettivo esercizio	€ 495,00
Particolari responsabilità derivanti dall'incarico di ufficiale anagrafe e stato civile.	
Reperibilità.	
Specifiche responsabilità:	
Vista la Delibera Giunta Comunale con la quale si è preso atto che tali titolarità vanno attribuite al personale di categoria "D" art.17, comma 2, lett. F) ed I) CCNL;	

La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata nel rispetto delle previsioni contenute nel CCDI per il quadriennio 2002/2005 e riguarderà solo il personale a tempo indeterminato.	
Compensi per l'incentivazione della produttività di gruppo	
art. 17, comma 2 lett. A) CCNL 1.04.2001;	
Trattasi di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;	€ 8.100,74
Compensi per partecipazione Gruppo tecnico PLUS	
Accantonamento Parte Variabile	€ 4.665,00
Economie dopo l'utilizzo	€ 0,00

Le parti concordano di destinare quota dell'importo residuo a finanziare eventuali nuove progressioni economiche con decorrenza 1.1.2018 nel rispetto delle disposizioni normative vigenti pertanto saranno attribuite in seguito a procedura selettiva e ad una quota limitata di dipendenti.

Al fine di consentire la piena linearità tra le norme e le regole del CDIA le parti definiscono un accordo stralcio di dettaglio sui criteri e procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche, ad integrazione dell'art. 14 del CDIA siglato in data 12.11.2013 (art. 14 bis allegato al presente verbale).

L'importo destinato alle nuove PEO per l'anno 2018 è il seguente:

Progressioni Orizzontali anno 2018	€ 3.300,00
------------------------------------	------------

Le parti concordano che la quota destinata a finanziare la produttività è quella residua dall'applicazione delle indennità previste dal presente accordo per ciascun anno, nonché qualsiasi economia che si dovesse creare in seguito alla ripartizione delle risorse. La produttività si dovrà distribuire in base alla valutazione sul raggiungimento dei risultati degli obiettivi di performance individuati e assegnati nel rispetto del Sistema di Valutazione vigente nell'Ente.

Di approvare il Regolamento per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016.

Letto, approvato, sottoscritto

Delegazione trattante di parte pubblica

Presidente: Responsabile Servizio Tecnico- Finanziario Scanu Fernando Andrea _____

Componente: Responsabile del Servizio Amministrativo Dedoni Guido _____

R.S.U. Sig. Melis Ignazio _____

Organizzazioni Sindacali territoriali: CISL FP Salvatore Usai: _____

Il Segretario Comunale Dott. Francesco Cossu _____

Art. 14 bis

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. Ai sensi dell'art. 16, comma 6 del CCNL 21.02.2018, è consentita la progressione economica esclusivamente al personale in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi e con una presenza in servizio, per il periodo dato, pari ad almeno all'80% (4/5) dell'ordinario orario individuale di lavoro;
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente a cui il dipendente comandato/distaccato risulta funzionalmente assegnato, avrà cura di garantire che il Dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolvendo agli oneri procedurali previsti nel presente CDIT per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi.
4. Nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è possibile attribuire nuove progressioni economiche in modo selettivo, con le procedure di cui ai successivi commi, esclusivamente ad una quota limitata di dipendenti, non superiore al % del personale in possesso dei requisiti per accedere alla progressione economica, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
5. L'esito della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 90% del punteggio attribuibile, mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 10%
6. I dipendenti interessati devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale; lo stesso Ufficio provvederà direttamente all'istruzione e alla predisposizione delle graduatorie in applicazione dei criteri di cui ai commi successivi.
7. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui ai successivi commi del presente articolo ed ha validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in rapporto alla categoria di appartenenza.

9. Ai fini della progressione economica orizzontale viene misurata per ciascun dipendente la media dei risultati conseguiti nell'ultimo triennio nell'ambito della Performance Individuale. La soglia minima per accedere alla selezione ai fini della progressione di cui trattasi è pari al:

- a. 75% del punteggio attribuibile per le cat. A.
- b. 80% del punteggio attribuibile per le cat. B/B3.
- c. 85% del punteggio attribuibile per le cat. C.
- d. 90% del punteggio attribuibile per le cat. D/D3.

10. All'interno di ciascuna categoria il punteggio è come appresso distribuito:

Cat. Assegnato	Media Performance Individuale nel triennio precedente (Mpi)	Punteggio
A	Se Mpi = 75	25
	Se Mpi > 75 ÷ <= 85	35
	Se Mpi > 85 ÷ <= 90	50
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	90
B	Se Mpi = 80	25
	Se Mpi > 80 ÷ <= 85	35
	Se Mpi > 85 ÷ <= 90	50
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	90
C	Se Mpi = 80	25
	Se Mpi > 80 ÷ <= 85	35
	Se Mpi > 85 ÷ <= 90	50
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	90
D	Se Mpi = 80	50
	Se Mpi > 80 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	90

11. Il restante punteggio pari a 10 è assegnato in funzione del valore medio del punteggio dei crediti formativi (Vmc) acquisiti nel corso del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto nel modo come appresso indicato:

- I) Per valori di Vmc da $3^1 \div 6$ punti 3;
 - II) Per valori di Vmc $>6 \div \leq 9$ punti 5;
 - III) Per valori di Vmc $>9 \div \leq 10$ punti 8;
 - IV) Per valori di Vmc >10 punti 10;
-

12. L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione esteso a tutti i dipendenti cui si applica il presente CDIA.

13. A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

14. Il budget da destinare alla Progressione Economica all'interno della categoria di appartenenza, viene stabilito annualmente all'atto della ripartizione del Fondo per le risorse accessorie.

15. L'entità complessiva delle risorse da destinare alla progressione economica, comprensivo della quota della tredicesima mensilità, viene stabilita all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile (budget complessivo) e assegnate in quota parte (budget di CdR) a ciascun CdR dell'ente.

16. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione economica la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

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

18. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnate successivamente al provvedimento di mobilità, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

19. E' preclusa la Progressione Economica all'interno della categoria in caso di sanzioni disciplinari superiore alla censura di cui all'art. 58 del CCNL del 21.02.2018, nel biennio che precede l'anno in cui è

¹ In relazione alle unità di misura utilizzate per i crediti formativi, i punteggi qui indicati devono essere adattati ai valori indicati.

adottata la decisione di attivazione dell'istituto. Qualora, alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione alle selezioni, sono in corso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica viene resa indisponibile ad altri fini in attesa del completamento dell'iter previsto per la commissione della sanzione disciplinare. In caso di irrogazione di sanzione disciplinare precludente la progressione, le risorse di cui trattasi vengono destinate al finanziamento di progressioni economiche del personale in possesso dei requisiti.