

COMUNE DI SALVIROLA
PROVINCIA DI CREMONA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE
POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER
LA PARTE ECONOMICA ANNI 2019 E 2020

VERBALE

L'anno duemiladiciannove il giorno ventitre del mese di dicembre in una sala del palazzo municipale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per la discussione dei seguenti temi:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

Per la delegazione di parte pubblica sono presenti:

il segretario generale Marano Angelina.

Per la delegazione di parte sindacale sono presenti:

RSU:

dipendente Angela Stroppa

per OO.SS.:

USB Pubblico Impiego : Sig. Piergiuseppe Bettenzoli

Letto approvato e sottoscritto

Per delegazione di parte pubblica Dr.ssa Angelina Marano

Per RSU e OOSS Angela Stroppa Piergiuseppe Bettenzoli

Art. 1

Oggetto del contratto

Il presente accordo disciplina, nel rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro le modalità di utilizzo delle risorse decentrate costitutive del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività delle annualità 2019 e 2020.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Salvirola e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

Art. 2

Criteri generali per la ripartizione e per la destinazione delle risorse finanziarie costituenti il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – 2019-2020 alla luce dell'art. 67 del CCNL 2016/2018

La RSU e le OOSS prendono atto che per gli anni 2019 e 2020 l'ammontare complessivo delle risorse incentivanti le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività viene rideterminato negli importi risultanti dall'allegato prospetto (allegato A) e che tale importo rispetta il limite insuperabile dell'anno 2016.

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle PO viene incrementato ai sensi dell'art.11 bis del DL 135/2018, conv. in L. 12/2019, di € 7.367,20 attraverso una corrispondente riduzione del budget disponibile per le assunzioni, budget risultante dalla DGC n.62 del 13.11.2019.

Le parti danno atto che le maggiori somme destinate alle posizioni organizzative verranno erogate solo quando ci sarà chiarezza in merito alla esclusione di tali incrementi dal limite di cui agli artt.23 c.2 D.LGS. 75/2017 e 67 c.7 CCNL 2016-18.

La RSU e le OOSS prendono atto che, ai sensi dell'art. 68, comma 3 del CCNL 2016/2018, le risorse stabili, nella misura eccedente al finanziamento degli istituti fissi e continuativi, saranno destinate a:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;

Viene approvata la costituzione e la destinazione del fondo come da allegato A)

Art. 3

Criteri per la ripartizione del budget destinato alla realizzazione delle performance organizzativa e della performance individuale

Le parti danno atto che tutte le risorse ulteriori rispetto a quelle che sono destinate agli impieghi stabili, sono destinate prioritariamente alla performance organizzativa ed individuale, assicurando il rispetto di quanto stabilito dall'art. 40, comma 3 bis del D.lgs 165/2001.

La quota residua di parte stabile, dopo aver remunerato le componenti fisse (indennità comparto e progressioni economiche) viene destinata agli istituti di seguito indicati:

PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA

Il sistema d'incentivazione è direttamente correlato ad effettivi incrementi o mantenimento della produttività ed al miglioramento/mantenimento quali-quantitativo dei servizi e prodotti, accertabile con l'utilizzo di adeguati metodi quantitativi, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

A tal fine si fa riferimento alle attività sia ricorrenti che progettuali realizzate dall'ente nel suo complesso, dalla struttura operativa e dal gruppo di lavoro, come determinato dal dirigente in relazione alle esigenze di produzione ed alla tipologia dei processi gestiti, ed al grado di efficienza, di efficacia e di economicità nel conseguimento dei risultati di produzione (performance organizzativa).

Il riconoscimento dell'incentivo è subordinato alla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa (performance individuale) attuata in base a quanto definito nella metodologia di valutazione adottata dall'Ente. L'incentivo al merito e alla produttività dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.

L'incentivo al merito ed alla produttività (premi collegati alla performance) è corrisposto in relazione:

- al grado di conseguimento dei risultati quantitativi e qualitativi (performance organizzativa);
- alla valutazione della prestazione lavorativa riferita ai risultati individuali e ai comportamenti organizzativi di ciascun dipendente (performance individuale);

Il budget destinato a compensare la performance individuale è pari ad €5.724,00= per l'anno 2019 e pari ad €2.416,20= per l'anno 2020.

Il budget destinato a compensare la performance organizzativa è pari ad €1.000,00=.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale è attribuita una maggiorazione pari al 20% valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 33% del personale valutato positivamente.

INDENNITA' DI COMPARTO

L'indennità di comparto è erogata a n. 1 dipendente a tempo pieno di categoria D, n. 2 dipendenti a tempo pieno di cat.C, per un totale di €1.722,00=.

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO art. 70 bis CCNL 2016/2018

a) attività disagiate - Spesa annua presunta € 0

b) Attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. Spesa annua presunta: €. 0

c) Attività implicanti il maneggio di valori. Spesa annua presunta € 1.626,00

L'indennità maneggio è quantificata in Euro 3 (tre) al giorno per i giorni lavorativi così calcolati: 542 gg lavorativi riferiti a due dipendenti a tempo pieno (36 ore).

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70- quinquies , comma 2, C.C.N.L. 2016/2018)

Spesa annua presunta €350,00= per le funzioni di ufficiale di Stato civile ed anagrafe di un dipendente di Cat. C