

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO 2019 - 2021**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
CGIL
[Handwritten signature]

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) 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.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Agliano Terme 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 CCI 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.

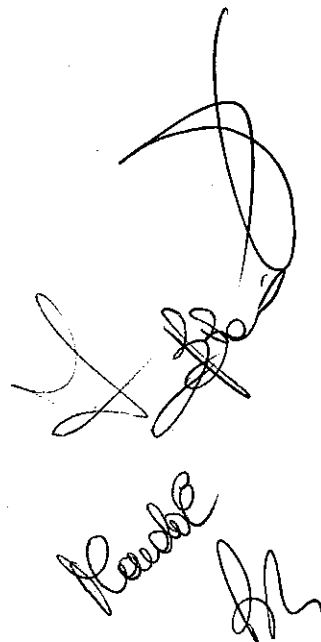
Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata NORMATIVA TRIENNALE triennale dal 01/01/2019 al 31/12/2021

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

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.

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top right, there is a large, stylized signature. Below it, to the left, is another signature. Further down and to the left, there are two sets of initials: one that appears to be 'Ramb' and another that looks like 'M'.

Art. 4

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

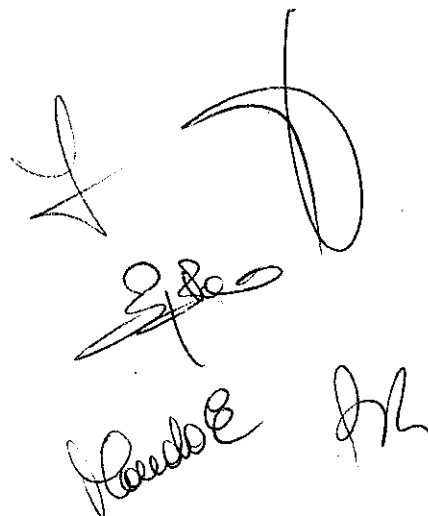
1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. 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.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

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.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

(*) N.B.: la percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. There are two large, stylized signatures at the top, followed by a signature that appears to be 'E. B.', and then two more signatures, one of which looks like 'H. B.' and the other 'M.'.

Art. 6

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine, in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

Categoria B - n. dipendenti	2	N.1 UNITA' dal 1/7/2019	N.1 UNITA' dal 1/1/2020
Categoria C - n. dipendenti	2	N.1 UNITA' dal 1/7/2019	N.1 UNITA' dal 1/1/2020
Categoria D - n. dipendenti	1	N.1 UNITA' dal 1/7/2020	

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi (*opzioni alternative*):

- possono essere riassegnate a progressioni nella medesima proporzione;
- possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti. (*)

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01/01/2019 (1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo). Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato. Può essere previsto anche un requisito di permanenza superiore ai 24 mesi.

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

(*) In sede di linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica è opportuno prevedere la percentuale massima del fondo che può essere destinata alle progressioni economiche nel triennio.

Art. 7

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 esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

Tipo di attività	Importo giornaliero indennità 2019 302 DIE	Importo giornaliero indennità 2020	Importo giornaliero indennità 2021
Attività a rischio individuate da DVR	Euro 4,00	Euro 5,00	Euro 6,00

Art. 8

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

1. 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:

- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta progressivamente come segue
- al personale AMMINISTRATIVO viene riconosciuta dal 2019 l'Indennità per specifiche responsabilità in quanto da tale periodo la dipendente è stata assegnata contemporaneamente agli uffici AMMINISTRATIVO, PERSONALE, DEMOGRAFICI ED ELETTORALE, a seguito di collocamento a riposo di personale reggente l'ufficio anagrafe.

	2019	2020	2021
Personale SUAP AGLIANO TERME	Euro 1.500,00	Euro 1.700,00	Euro 2.000,00
Personale SUAP UNIONE	Euro 1.000,00	Euro 1.000,00	Euro 1.000,00
Personale AMMINISTRATIVO AGLIANO TERME	Euro 1.800,00 Euro 350,00	Euro 1.800,00 Euro 350,00	Euro 1.800,00 Euro 350,00
Personale AMMINISTRATIVO UNIONE	Euro 1.200,00	Euro 1.200,00	Euro 1.200,00
Personale TECNICO AGLIANO	Euro 2.500,00	Euro 2.583,00	Euro 2.708,00

[Handwritten signatures and initials]

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui 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'articolo 8 del CCI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio possono essere utilizzate le seguenti opzioni (*scelta alternativa*):

- a) *media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto;*
- b) *migliori due anni del triennio in questione.*

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile/dirigente sulla base del sistema di valutazione dell'ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.

Le parti possono individuare ulteriori criteri per la definizione di situazioni di parità di punteggio.

3. Procedimento

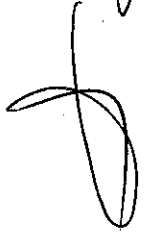
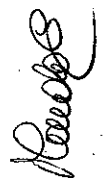
1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda è preceduta da un colloquio con l'interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 15 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente decide in via definitiva.

Può essere prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato. Questa ulteriore valutazione può essere rimessa ad un apposito collegio composto dal dirigente/P.O. di riferimento, dal Segretario dell'Ente e dal dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.



LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE
Articolo 67, CCNL 2016 - 2018

2.1 Le modalità di costituzione

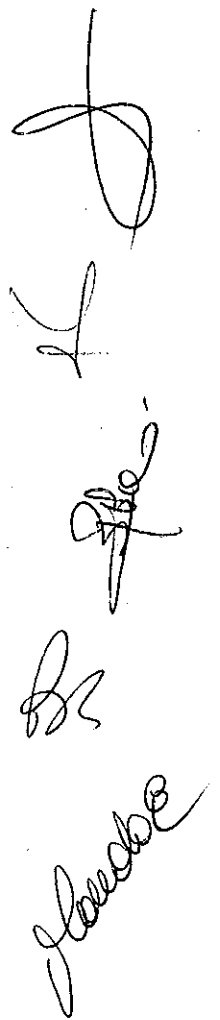
Le modalità di costituzione del fondo sono dettate prevalentemente dall'art. 67 del CCNL 2016 - 2018 che distingue tra risorse stabili e risorse variabili. La novità introdotta dal Contratto in materia di impostazione del fondo prevede che la parte stabile sia costituita al netto delle risorse destinate nell'anno 2017 alle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite, come previsto dallo stesso art. 67, comma 1, e dall'art. 15, comma 5. L'ammontare di dette risorse rientra comunque nel limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017.

La Dichiarazione congiunta n. 5 del Contratto in esame prevede che gli incrementi del fondo relativi alle seguenti somme:

a) euro 83,20 per ogni unità di personale in servizio al 31.12.2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno 2019;

b) le differenze tra gli incrementi a regime per progressioni nella categoria,

non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti. L'art. 67, c. 7, CCNL 2018, dispone, peraltro, che la quantificazione del fondo "deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017" e fino alla vigenza di detto limite, per cui la previsione della citata Dichiarazione n.5 ne individua espressamente una eccezione



**COSTITUZIONE DEL FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2019
(ART 67 CCNL 21/5/2018)**

RISORSE STABILI

Art 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2018 - al netto PO	36.650,99
	DECURTAZIONE f.do parte fissa 2017 per cessazione personale 2016	-989,55
Art 67 comma 2 lett a	Incremento € 83,20 per ogni dip in servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	748,80
Art 67 comma 2 lett b	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/4/2018	786,63
Art 67 comma 2 lett c	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	298,74
Art 67 comma 2 lett d	Risorse riassorbite ex art 2 co. 3 D Lgs 165/2001	0
Art 67 comma 2 lett e	Incremento per processi associative e delega di funzioni con trasferimento di personale	0
Art 67 comma 2 lett g	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	0
Art 67 comma 2 lett h	Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica	0
	TOTALE RISORSE STABILI	37.495,61

RISORSE VARIABILI

Art 67 comma 3 lett a	Legge 449/97, sponsorizzazioni, servizi conto terzi 1.000 UNIONE Personale SUAP/1.200 UNIONE Personale amministrativo	2.200,00
Art 67 comma 3 lett b	Piani di razionalizzazione	0
Art 67 comma 3 lett c	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ecc)	3.000,00
Art 67 comma 3 lett d	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso anno precedente	
Art 67 comma 3 lett e	Risparmi da utilizzo straordinari	
Art 67 comma 3 lett f	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	0
Art 67 comma 3 lett h	Incremento max 1,2% monte salari 1997	
Art 67 comma 3 lett i	Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art 67 comma 3 lett j	Incremento a seguito di sperimentazione ex art 23 co. 4 D Lgs 75/2017	0
Art 67 comma 3 lett k	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	0
Art 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	
	TOTALE RISORSE VARIABILI	5.200,00

Totale fondo per le risorse decentrate da ripartire per l'anno 2019	42.695,61
--	------------------

Handwritten signature

Handwritten signature

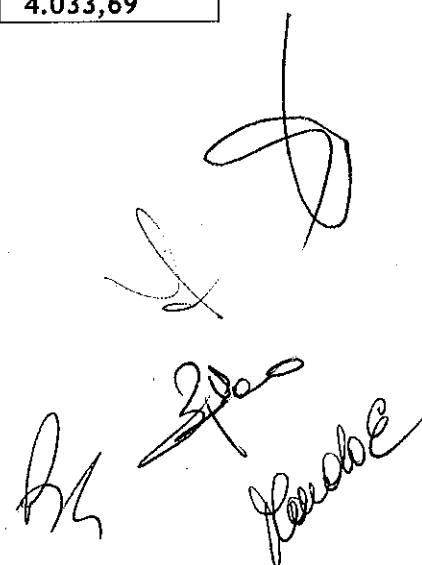
Handwritten signature

DESTINAZIONE DEL FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2019
(ART 67 CCNL 21/5/2018)

Le parti concordano di utilizzare, per l'anno 2019 il fondo, così come prescritto al precedente articolo e nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 17 del CCNL 01/04/1999, come segue:

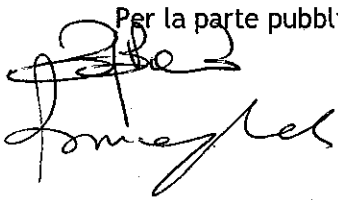
Risorse	Importo	Parte fissa del fondo	Parte variabile del fondo
Totale fondo per le risorse decentrate anno 2019	42.695,61	37.495,61	5.200,00
Progressioni economiche orizzontali attribuite		14.885,50	✓
Differenziali PEO sul personale in essere al 1/4/2018		786,63	✓
Progr. Economiche assegnate nell'anno		554,60	✓
Indennità di comparto		2.585,22	✓
Indennità condizioni di lavoro		2.416,00	✓
Indennità di servizio esterno			
Compensi per specifiche responsabilità Tecnico		2.500,00	✓
Compensi per specifiche responsabilità SUAP		1.500,00	✓
Compensi per specifiche responsabilità Amministrativo		1.800,00	✓
URP		350,00	✓
Maggiorazione oraria per lavoro ordinario festivo			
Incentivi progettazione lavori			3.000,00 ✓
Compensi ISTAT per censimento			
Ind. Procedimento Personale SUAP			1.000,00 ✓
Ind. Procedimento Personale Amministrativo			1.200,00 ✓
Importo residuo del fondo per le risorse decentrate dopo avere corrisposto le suindicate indennità		10.117,66	0,00
Produttività /performance			10.117,66

Totale fondo per lo straordinario 2019	4.033,69
--	----------



Letto, confermato e sottoscritto

Per la parte pubblica

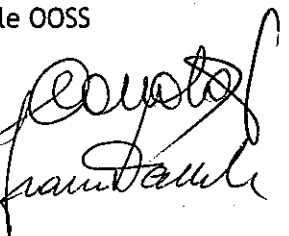

Domenico

Agliano Terme, li 26/02/2019

Per le RSU



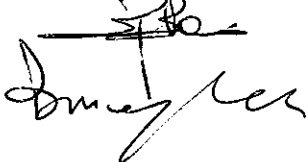
Per le OOSS

VIAPL 
FP CGIL 

NOTA CONGIUNTA PARTE PUBBLICA E CGIL FP/UII FPL

Le parti concordano di non valutare ai fini della decurtazione della produttività i giorni lavorativi di assenza fino ad un max di 15 giorni lavorativi annui.

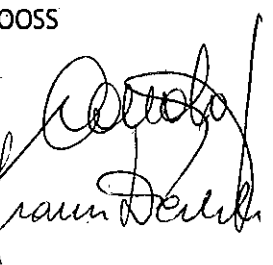
Per la parte pubblica


Domenico

Agliano Terme, li 26/02/2019

Per le RSU

Per le OOSS

VIAPL 
FP CGIL 