



IPOTESI ACCORDO AZIENDALE: DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

L'anno 2021, il giorno 16 del mese di dicembre alle ore 09,30, presso la sede comunale posta in Piazza Mazzini al civico n.1, di Pescia, si sono riunite le delegazioni di parte datoriale e di parte sindacale, come di seguito specificate:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dr. Giuseppe Aronica
2. Componente	Dr.ssa Barbara Menini
3. Componente	Dr.ssa Alessandra Gagliani

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
C.G.I.L.	Sig. Fabrizio Baldi
C.I.S.L.	Sig. Andrea Bini
U.I.L.	Sig. Nicola Livi

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Nome Cognome
RR.SS.UU. (CGIL)	Sig. Alessandro Fontana
RR.SS.UU. (CGIL)	Sig.ra Marzia Bianucci
RR.SS.UU. (UIL)	Sig.ra Anna Maria Maraviglia

(di seguito denominate "le parti"), si verbalizza quanto segue:

Nel presente incontro le parti si sono riunite per la sottoscrizione definitiva del contratto aziendale per la destinazione delle risorse – anno 2021.

Premesso che:

- in data 20/12/2019 è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo aziendale per il personale non dirigente per il triennio 2019-2021, parte giuridica, le cui regole sono vigenti fino al 31.12.2021;

Visti:

- La delibera del Commissario con i poteri della Giunta Comunale n° 116 del 18/6/2018 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale;
- La delibera di Giunta Comunale n. 155 del 3/8/2021 avente ad oggetto “Personale non dirigente, fondo risorse decentrate per l’anno 2021. Indirizzi per la costituzione. Direttive per la contrattazione decentrata integrativa;
- La delibera di Giunta comunale n. 239 del 18/11/2021 con la quale sono stati espressi indirizzi integrativi per la contrattazione decentrata integrativa e la delibera di Giunta comunale n. 247 del 30/11/2021 con la quale sono stati approvati i relativi progetti;
- La determinazione dirigenziale n. 2466 del 3/11/2021 di costituzione del fondo delle risorse decentrate – personale non dirigente – anno 2021.
- La determinazione dirigenziale n. 2667 del 2/2/2021 con la quale è stato integrato il fondo risorse decentrato;

Dato atto che:

- in data 6/12/2021 le parti hanno sottoscritto l’ipotesi di accordo aziendale per l’anno 2021;
- in data 13/12/2021 il Collegio dei revisori dei conti ha espresso parere favorevole sui profili di compatibilità normativa e economico-finanziaria in relazione all’ipotesi di accordo aziendale per l’anno per il personale non dirigente sulla base, anche, della relazione illustrativa e tecnico finanziaria sottoscritta dal Presidente della delegazione trattante e dalla dirigente del Servizio 1 “Gestione delle risorse e promozione”;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 266 del 14/12/2021 la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla firma definitiva del contratto aziendale;

Considerato che per l'anno 2021, così come risulta dalle determinazioni sopra richiamate, risultano disponibili alla contrattazione € 177.775,58 le parti concordano nel destinare le risorse disponibili alla contrattazione finanziando i seguenti istituti contrattuali:

1. Progressioni orizzontali contrattate nell’anno 2021:

PROGRESSIONI 2021	QUOTA DESTINATA
NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2021	€ 11.096,60

Per la disciplina si fa riferimento all’art. 12 del CCI 2019-2021.

Tenendo conto del numero dei dipendenti inquadrati nelle diverse categorie contrattuali, del costo medio degli avanzamenti economici all'interno delle medesime categorie, le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, con decorrenza dall'1/1/2021, sono così distribuite:

- € 3.237,50 per le progressioni all'interno della categoria B;
- € 4.606,76 per le progressioni all'interno della categoria C;
- € 3.252,34 per le progressioni all'interno della categoria D;

2. Indennità di Turno art. 23 CCNL 2018:

INDENNITA'	QUOTA DESTINATA
TURNO	€ 26.000,00

3. Indennità condizioni lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi):

INDENNITA'	QUOTA DESTINATA
	€ 6.000,00

Il riferimento è all'art. 8 del CCI 2019-2021 che, tra le indennità di condizioni lavoro, ricomprende il rischio, il disagio ed il maneggio valori.

A tale fine la somma complessiva di € 6.000,00 si ripartisce in:

- € 1.500,00 per il rischio;
- € 1.500,00 per il disagio;
- € 3.000,00 per il maneggio valori.

4. Maggiorazione 50% Compenso per prestazione lavorativa giorno di riposo previsto dall'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000 - Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 2018:

INDENNITA'	QUOTA DESTINATA
	€ 1.000,00

5. Indennità di reperibilità Art. 24 CCNL 2018:

Istituto disciplinato dall' art 32 del contratto decentrato dell'Ente ;

INDENNITA'	QUOTA DESTINATA
------------	-----------------

Reperibilità	€ 4.700,00
--------------	------------

6. Indennità di specifiche responsabilità Art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f):

INDENNITA'	QUOTA DESTINATA
Specifica Responsabilità	18.000,00

Con delibera di Giunta comunale n. 158 del 5/8/2021 è stata approvata la nuova macro-struttura dell'Ente articolata su Unità operative, semplici e complesse, e Uffici. I dipendenti destinatari delle particolari responsabilità sono coloro che sono già stati individuati come titolari di unità operativa semplice o ufficio ed, eventualmente, gli ulteriori altri dipendenti individuati con provvedimento dei dirigenti. A tal fine, in via eccezionale rispetto a quanto previsto dall'art. 7 del CCI 2019-2021, i responsabili dei servizi adotteranno una determina dirigenziale entro il 30/10/2021 attribuendo i punteggi a ciascun dipendente titolare i unità operativa semplice e ufficio, secondo i criteri indicati dal 4 del medesimo articolo.

7. Indennità di servizio esterno Art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza):

INDENNITA'	QUOTA DESTINATA
Servizio esterno	5.000,00

8. Progetti obiettivo anno 2021 (art. 67, comma 5 lett. b CCNL)

In sede di contrattazione le parti concordano di inserire, tra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 2016/2018, l'importo di € 10.000 destinato al raggiungimento di obiettivi specifici approvati con la delibera di Giunta comunale n. 247 del 30/11/2021.

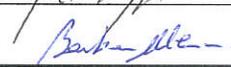
Le parti concordano che le eventuali economie di spesa derivanti dagli istituti sottoindicati, vadano a confluire sulla parte da destinare alla performance organizzativa ed individuale, così come le economie derivanti dalle PEO.

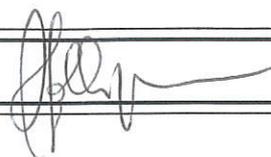
Art. – 4 – CDIA 2019-2021: Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 CCNL 2018

1. La valutazione dei dipendenti, come disciplinata dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui alla deliberazione G.C. n 27 del 19.02.2018, è utilizzata per i premi relativi alla performance organizzativa e individuale di cui alle lett. a) e b) del comma 2 dell'art.68 CCNL 21/5/18, come risultanti dalla scheda di valutazione annuale, nonché per la progressione economica all'interno della categoria.
2. Si attribuisce alla performance organizzativa il 20% delle risorse stanziare e conseguentemente l'80% delle risorse è destinata alla performance individuale.
3. Ai sensi dell'art. 69 comma 1 e 2 del CCNL 21/05/2018, la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale viene fissata nella misura del 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato. La maggiorazione del premio individuale nella misura stabilita al periodo precedente, viene attribuita al 3% del personale valutato. Le unità di personale a cui assegnare la suddetta maggiorazione sono arrotondate all'unità superiore. I dirigenti provvederanno pertanto a trasmettere all'ufficio personale i nominativi dei dipendenti beneficiari del suddetto istituto entro i termini stabiliti dall'art. 5 del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Il compenso incentivante dovuto a ciascun dipendente, compresa la retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa, nel caso in cui il dipendente risulti altresì beneficiario di ulteriori incentivi economici previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'articolo 12, erogati nello stesso anno per importi superiori a Euro 3.000,00 (al lordo degli oneri riflessi) subirà una riduzione del 15%.
5. La somma derivante dalla riduzione confluirà nella quota del fondo destinata al compenso della performance organizzativa e individuale esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.
6. Per l'anno 2021 il fondo, tenuto conto del comma 3 dell'art.68 CCNL 21/5/18 è quantificato in **euro 97.075,58.**
7. Il budget stanziato per la performance, potrà subire variazioni in aumento o in diminuzione, in base alle minori o maggiori necessità accertate per la copertura dei costi connessi al pagamento degli altri istituti regolati dal contratto.

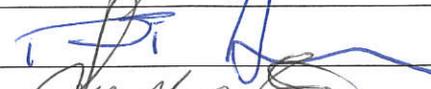
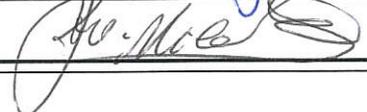
Il presente verbale si compone di n. 6 pagine

Delegazione Trattante di parte pubblica:

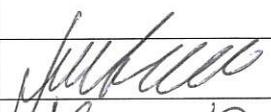
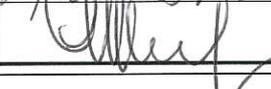
Ruolo	Nominativo	Firma
1. Presidente	Dr. Giuseppe Aronica	
2. Componente	Dr.ssa Barbara Menini	

3. Componente	Dr.ssa Alessandra Gagliani	
---------------	----------------------------	--

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo	
C.G.I.L.	Sig. Fabrizio Baldi	X CGIL 
C.I.S.L.	Sig. Andrea Bini	
U.I.L.	Sig. Nicola Livi	

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Nome Cognome	
RR.SS.UU. (CGIL)	Sig. Alessandro Fontana	
RR.SS.UU. (CGIL)	Sig.ra Marzia Bianucci	
RR.SS.UU. (UIL)	Sig.ra Anna Maria Maraviglia	

Pescia, 16/12/2021