

Comune di Sirmione Provincia di Brescia

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2018 – 2020

In data 20.12.2019 alle ore 11.00 presso la residenza municipale del Comune di Sirmione, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte datoriale così composta :

Presidente – Dott.ssa Matti a Manganaro - Segretario Generale	P [] A[]
Componente – Rag. Luisella Ghidoni - Responsabile di settore	P [] A[]
Componente – Rag. Gioconda Montorio - Responsabile di settore	P [] A[]

- la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Drera Marco	P [] A[]
OO.SS. Territoriale CISL FP Pollini Gianmarco.....	P [] A[]
R.S.U. Aziendale – Fabbi Davide	P [] A[]
R.S.U. Aziendale – Domenegoni Maria Antonella	P [] A[]
R.S.U. Aziendale – Guerra Robert.	P [] A[]
R.S.U. Aziendale – Alesci Rocco.....	P [] A[]
R.S.U. Aziendale – Marangoni Licia...	P [] A[]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di modifica al contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2018 – 2020 per l'anno 2019.

<p>Per la delegazione di parte datoriale:</p> <p>Presidente _____</p> <p>Componente _____</p> <p>Componente _____</p>	<p>Per la delegazione sindacale:</p> <p>OO.SS. CISL – FP _____</p> <p>OO.SS. CGIL – FP _____</p> <p>OO.SS. UIL - FPL _____</p> <p>R.S.U. _____</p> <p style="text-align: right;">Aziendale</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Comune di Sirmione
Provincia di Brescia

	R.S.U.	Aziendale

	R.S.U.	Aziendale

	R.S.U.	Aziendale

	R.S.U.	Aziendale

Comune di Sirmione

Provincia di Brescia

Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per il triennio 2018/2020, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

ISTITUTI FINANZIATI	2018	2019	2020
Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.9 del presente contratto integrativo;	€ 80.371,56	€ 65.558,00	€ 50.643,56

Comune di Sirmione Provincia di Brescia

Premi correlati alla performance individuale, di cui Euro per la “differenziazione del premio individuale”, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall’art.10 del presente contratto integrativo	€ 126.481,03	€ 117.211,84	€ 126.481,03
Indennità condizioni di lavoro, di cui all’art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall’art.13 del presente contratto integrativo.	---	€ 5.358,00	€ 5.358,00
Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all’art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti	_	€ 52.700,00	€ 48.850,00
Indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo, (art.41 ccnl 22/1/2004);	€ 50.350,00	---	---
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all’art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente, di cui Euro per le indennità di cui al comma 1 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall’art.14 del presente contratto integrativo, ed Euro per le indennità di cui al comma 2 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall’art. 15 del presente contratto integrativo;	_____	€ 18.083,33	€ 19.316,66
Indennità prevista per specifiche responsabilità affidate a personale di cat. B, C e D ai sensi dei contratti previgenti, fino al 31.12.2018	€ 22.416,66	_____	_____
Indennità di funzione di cui all’art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all’art. 56-quater, da destinare al personale della polizia locale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt.20 e 21 del presente contratto integrativo		€ 30.742,00	€ 27.220,00
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all’art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all’art. 70-ter, da destinare al	€ 0		

Comune di Sirmione Provincia di Brescia

personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.16 del presente contratto integrativo			
Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;	€ 1.154,54	€ 1.154,54	€ 1.154,54
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo	€ 72.650,00	€ 73.539,48	€ 74.400,00

5. Solo per l'anno 2018, ove la decorrenza delle singole indennità sia stata differita, per consentire una puntuale quantificazione, al 1 gennaio 2019, le indennità di cui sopra saranno disciplinate dai previgenti CCNL e CDI.
6. Per gli anni 2019 e 2020 si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.

Comune di Sirmione Provincia di Brescia

Art. 8

Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

Procedure selettive e criteri di valutazione

- a. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1^a gennaio dell'anno di riferimento.
- b. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- c. Il Servizio Risorse Umane forma la graduatoria, indicando il punteggio complessivo sulla base della media delle valutazioni del triennio precedente;

Comune di Sirmione

Provincia di Brescia

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 9

Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

Art. 10

Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 5, comma 5 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

[a titolo esemplificativo]

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

Comune di Sirmione

Provincia di Brescia

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Σp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia sottoscritto un contratto individuale di almeno 8 mesi.

6. 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.

Art. 11

Maggiorazione del premio individuale

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/05/2018 per la quantificazione e la distribuzione del **premio individuale**, vengono definite le seguenti disposizioni:

a) dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 69 CCNL 21/05/2018 (**importo A**)

b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite;

c) ottenuto detto valore medio pro-capite (**importo B**) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30% dell'importo B (**importo C**).

d) la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il **numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio equamente divisi tra i settori dell'Ente**.