



COMUNE DI REZZATO
PROVINCIA DI BRESCIA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
RELATIVO ALL'ANNO 2020**

L'anno duemilaventi, addì quattro del mese di dicembre presso la sede comunale tra il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, dott. Giuseppe Iapicca, e la delegazione di parte sindacale, così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	- Francesca Butturini
OO.SS. Territoriale	CISL FP	- Mauro Scaroni
R.S.U. Aziendale		- Tiziana Loda
R.S.U. Aziendale		- Marini Mara
R.S.U. Aziendale		- Annamaria Alessandrello
R.S.U. Aziendale		- Vincenzo Iannello

Visto il CCDI sottoscritto dalle parti in data 30.05.2019;

Viste l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 27.10.2020 ed il successivo verbale d'intesa sottoscritto dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e parte sindacale in data 19.11.2020, agli atti d'ufficio;

Vista la deliberazione GC n.138/2020, dichiarata immediatamente eseguibile, di autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del relativo contratto, previo parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti;

viene sottoscritto

il presente CCDI relativo a :

A) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 c.1 CCNL 21.05.2018 con riferimento all'anno 2020;

B) revisione ed integrazione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

C) revisione ed integrazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

A) CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI CUI ALL'ART.68 C.1 CCNL 21.05.2018.

1. FONDO RELATIVO ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E ALLA PRODUTTIVITA' - PRESA D'ATTO QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

Con deliberazione G.C.n.105/2020 sono stati forniti alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive per la costituzione del Fondo Unico per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi anno 2020 e per la conduzione della contrattazione decentrata integrativa.

Ai sensi dell'art.5 del CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 30.05.2018, le parti prendono atto che il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, quantificato con determinazione Settore amm.tivo n.182/2020 ed in applicazione dell'art.67 del CCNL 21.05.2018 per l'anno 2020 risulta così costituito:

FONDO RISORSE DECENTRATE anno 2020

ART.67 COMMA 1 CCNL 2016-2018

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO, certificato dal Revisore Conti **195.540,06**

A) ART.67 COMMA 2 CCNL 2016-2018
INCREMENTI STABILI DELL'IMPORTO UNICO CONSOLIDATO

- Art.67 c.2 lett.a)	Importo, su base annua, pari ad € 83,20 per le unità di personale in servizio al 31.12.2015	5.907,20
- Art.67 c.2 lett b)	Totale dei differenziali economici tra gli importi delle posizioni economiche in godimento e le posizioni iniziali della categoria di appartenenza a seguito degli incrementi a regime degli stipendi tabellari	4.643,53
- Art.67 c.2 lett.c)	RIA personale cessato anni precedenti	1.559,35
TOTALE A)		207.650,14

ART.67 COMMA 3 CCNL 2016-2018
INCREMENTI VARIABILI ANNUALI

- Art.67 c.3 lett.c)	incentivi funzioni tecniche	19.000,00
-		
- Art.67 c.3 lett c)	contributo statale per subentro in ANPR	838,00
- Art.67 c.3 lett.d)	RIA personale cessato anno precedente	421,16
- Art.67 c.3 lett.e)	Risparmi lavoro straordinario 2019	17.038,04
- Art.67 c.3 lett. h)	max 1,2% m.s. 1997 (art.67 c.4 CCNL 2016-2018)	16.000,00
- Art.67 c.3 lett.i)	Obiettivi Piano Performance 2020: -(art.56 quater c.1 lett.c)-proventi CdS -(art.67 c.5 lett b) CCNL 2016-2018	29.000,00
	Progetto "Asilo nido estivo" -(art.67 c.5 lett b) CCNL 2016-2018)	3.100,00
	Progetto "Ampliamento apertura al pubblico dell'ufficio di Polizia locale" -(art.67 c.5 lett b) CCNL 2016-2018)	1.000,00
	Progetto "Emergenza COVID19: attivazione postazioni di lavoro in smart working e assistenza informatica"	1.000,00
TOTALE B)		87.397,20

TOTALE COMPLESSIVO A) + B) 295.047,34
Incentivi funzioni tecniche - 19.000,00

DISPONIBILITA' COMPLESSIVA ANNO 2020 276.047,34

2) FONDO RELATIVO ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E ALLA PRODUTTIVITA' - UTILIZZO DELLE RISORSE ANNO 2020

2 a) Criteri generali

Si confermano i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività stabiliti all'art.7 del CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 30.05.2019.

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:

- a) alla garanzia dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione, coerentemente con i vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;
- b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale, incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.

Il sistema incentivante la produttività ed i criteri di valutazione sono quelli previsti dalla metodologia permanente di valutazione già in vigore presso questo ente ed adottata con deliberazione GC n.112/2011 e s.m.i..

2 b) Risorse destinate alla produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi

Tali risorse sono finalizzate a promuovere effettivi incrementi di produttività e miglioramento qualitativo dei servizi, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati dall'Amministrazione.

Il PEG sviluppa traduce in indirizzi operativi, progetti ed obiettivi le linee guida fondamentali dell'Amministrazione contenute nella Relazione previsionale e programmatica del bilancio. Gli obiettivi vengono ripresi, specificati ed assegnati dai responsabili di settore ai singoli dipendenti, i quali concorrono, ciascuno per la sua parte di competenza, alla loro realizzazione.

Occorre precisare che il compimento delle attività ordinarie costituisce dovere fondamentale di ogni dipendente e trova già remunerazione nell'ordinario trattamento stipendiale del dipendente.

Il compenso incentivante di produttività mira a premiare quei dipendenti che hanno raggiunto gli obiettivi fissati nel PEG dell'anno in corso e cioè che, attraverso risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto all'ordinaria prestazione lavorativa hanno consentito un miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi dell'ente.

Il raggiungimento degli obiettivi generali, nonché di quelli individuali costituisce presupposto indispensabile per l'erogazione degli importi stanziati e ciò deve essere necessariamente accertato da apposita valutazione che tiene conto non solo dei singoli obiettivi di PEG, ma anche dell'intera attività svolta nel corso dell'anno, sulla base di una serie di criteri contenuti nella metodologia permanente di valutazione, già approvata con deliberazione GC n.112/2011.

Il sistema di valutazione opera attraverso schede individuali, redatte dal Responsabile di Settore per ogni dipendente, in cui sono specificati gli indicatori di valutazione.

Gli importi destinati a remunerare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi risulteranno a consuntivo, una volta dedotti dal fondo produttività gli importi effettivamente erogati per gli istituti fissi (indennità comparto, progressioni orizzontali, indennità turno, rischio ecc...).

Le parti prendono atto che, per l'anno 2020, gli obiettivi di performance individuale e collettiva sono stati individuati con la deliberazione GC n.106/2020.

2 c) Risorse destinate all'attivazione di nuovi servizi, per il potenziamento in termini qualitativi e quantitativi di quelli esistenti

Le risorse per particolari progetti espressamente individuati dall'ente con proprio atto vengono stanziati per l'attivazione di nuovi servizi, per il potenziamento in termini qualitativi e quantitativi di quelli esistenti o per la loro riorganizzazione e per il miglioramento di quelli attuali. Spetta al responsabile di Settore, a consuntivo, ripartire le somme assegnate ai dipendenti in ragione della loro partecipazione al progetto.

Rilevato che i particolari progetti si traducono in un potenziamento delle attività, nel miglioramento e/o nella riorganizzazione di quelli esistenti, oltre che nell'attivazione di nuovi, ciò rende possibile l'integrazione delle risorse decentrate variabili ai sensi dell'art.67 c.3 lett. i) CCNL 21.05.2018, integrazione che viene pertanto finalizzata a retribuire con un compenso incentivante quei dipendenti che, assicurando il massimo apporto qualitativo e/o quantitativo, contribuiscono fattivamente al potenziamento, miglioramento e riorganizzazione dei servizi esistenti e all'attivazione di nuovi.

I progetti finanziati dall'Amministrazione sono descritti nella deliberazione GC n.105/2020.

Con particolare riferimento all'obiettivo "Asilo Nido estivo", in relazione a quanto previsto dall'art.31 c.5 ultimo periodo del CCNL 14.09.2000, si stabilisce che le educatrici che partecipano a tale obiettivo, hanno diritto all'importo giornaliero di € 50,00.

Si prende atto conseguentemente che, per l'anno 2020, l'importo del progetto, ammontante ad € 5.050,00 è così ripartito:

- € 3.100,00 ai sensi dell'art.67 c.3 lett.i)
- € 1.950,00 ai sensi dell'art.67 c.3 lett.h).

Con particolare riferimento all'Obiettivo "Ampliamento apertura al pubblico dell'ufficio di polizia locale", e a maggior specificazione dello stesso, si precisa quanto segue:

- Fermo restando l'obiettivo dell'Amministrazione comunale di estendere quanto più possibile l'apertura dell'ufficio di Polizia Locale ai cittadini, è stato considerato e valutato il verificarsi e l'evolversi della situazione emergenziale causata dalla pandemia da COVID19. Alla luce della normativa emanata in materia, con deliberazioni di Giunta comunale n. 31/2020 e n.48/2020, il servizio di Polizia Locale è stato individuato come "attività indifferibile da rendere in presenza", ai sensi dell'art.1 p.6 del D.P.C.M.11.3.2020 e del successivo D.P.C.M. 26.4.2020.

Conseguentemente, il Comando di Polizia Locale ha organizzato l'apertura al pubblico dell'ufficio nel pieno rispetto delle misure sanitarie precauzionali previste dai protocolli anti-COVID per la tutela della salute dei lavoratori e degli utenti. L'estensione degli orari di accesso, così come descritti nel progetto, ha consentito e consente tuttora ai cittadini di fruire di un importante servizio, con un accesso fluido nel corso della giornata, evitando in questo modo il formarsi di code ed assembramenti davanti all'ingresso dell'ufficio.

2 d) Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (ART.67 c.3 lett.c) CCNL 2016/2018)

Le parti prendono atto che con deliberazione GC n.105/2020 l'Amministrazione comunale ha stanziato l'importo di € € 838,00 al personale dell'ufficio Anagrafe che ha partecipato alla realizzazione del progetto di subentro in Anagrafe nazionale popolazione residente (ANPR).

Il riparto dell'incentivo di cui trattasi tra il personale dell'ufficio Anagrafe verrà effettuato dalla Responsabile di Settore, in rapporto all'effettivo contributo prestato al processo di subentro in ANPR.

Tale incentivo sarà erogato al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico dell'ente.

2 e) ART.56 quater c.1 lett.c) CCNL 21.05.2018 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Le parti prendono atto che con deliberazione GC n. 105/2020 l'Amministrazione comunale ha stanziato l'importo di € € 29.000,00 al personale del Comando di Polizia Locale che ha partecipa

alla realizzazione del progetto "POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI CONTROLLO DELLA POLIZIA LOCALE PER UNA REZZATO SICURA" ANNO 2020.

Nel corso dell'anno 2020 si è verificato un incremento dell'organico della Polizia Locale, pari a n.1 unità.

Pertanto, al fine di mantenere invariata la quota pro-capite (quantificata in € 3.355,00) del progetto stanziato dall'Amministrazione comunale con la citata deliberazione GC n.105/2020, le parti prendono atto che per l'anno 2020, l'importo complessivo del progetto, ammontante ad € 32.355,00 è così ripartito:

- € 29.000,00 ai sensi dell'art.67 c.3 lett.i)
- € 3.355,00 ai sensi dell'art.67 c.3 lett.h).

2 f) Destinazione risorse alle progressioni economiche orizzontali

Le risorse destinate per l'anno 2020 alle progressioni economiche orizzontali ammontano ad € 6.200,00.

L'importo è il risultato del seguente calcolo:

- € 5.000,00 (stanziamento iniziale)
- € 1.200,00 (somma aggiunta alla cat.D al fine di consentire ad una figura di cat.D di partecipare alla selezione).

La quota stanziata per le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020 (€ 5.000,00) viene destinata ai seguenti gruppi di categorie, secondo il calcolo risultante dalla formula matematica di cui all'art.8 CCDI:

- progressioni nell'ambito della categoria A+B (budget di € 652,00)
- progressioni nell'ambito della categoria C (budget di € 3.370,00)
- progressioni nell'ambito della categoria D (budget di € 978,00, oltre ad € 1.200,00, quale somma aggiunta al fine di consentire ad 1 figura di cat.D di partecipare alla selezione).

B) REVISIONE ED INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione delle progressioni economiche orizzontali.

L'art.16 del CCNL 21.05.2018 prevede che: *"Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del 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"*.

Con il CCDI stipulato in data 30.05.2019, ed in particolare l'art.8, sono stati disciplinati i "Criteri generali per la progressione economica orizzontale".

Alla luce della prima applicazione dei predetti criteri alle progressioni anno 2019, e di alcune criticità riscontrate, le parti, con successivi incontri tra la delegazione trattante di parte pubblica e le delegazioni sindacali, di cui ai verbali depositati agli atti, hanno riesaminato la materia in oggetto, raggiungendo un accordo in data 28.01.2020.

Al fine di valorizzare maggiormente le componenti di valutazione relative all'esperienza maturata ed alle competenze acquisite dal personale dipendente, in relazione alle diverse fasce professionali in cui lo stesso personale è collocato, in tale sede le parti hanno convenuto

unanimente di modificare la disciplina dell'art.8 del CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 30.05.2019, come segue:

- sostituzione delle schede di attribuzione del punteggio aggiuntivo di cui all'art.8 C) del CCDI, con le schede allegate al verbale dell'incontro del 28.01.2020; tali schede prevedono l'attribuzione di un punteggio massimo di 25 punti;
- Integrazione dell'art.8 C) lett.e) con la seguente frase: *"In caso di ulteriore parità, la progressione orizzontale sarà riconosciuta al lavoratore con maggiore anzianità anagrafica."*

Tale accordo modificativo della disciplina delle progressioni economiche orizzontali ha ottenuto il parere favorevole del Revisore dei Conti; la Giunta comunale, con deliberazione n.49/2020, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il CCDI di revisione ed integrazione del CCDI 2019-2021.

Conseguentemente l'art.8, lett.C del CCDI 2019-2021, con decorrenza 01.01.2020, è modificato come segue:

C) 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 precedente a quello oggetto delle PEO, nella scheda di valutazione delle performance, come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente. Per il personale proveniente in mobilità da altri enti pubblici, verrà acquisita la valutazione dell'ultimo triennio precedente e si procederà al riproporzionamento in centesimi del voto conseguito.
- c) Verrà stilata una graduatoria dei dipendenti, distinta per i tre gruppi di categorie individuate (A/B, C e D).
- d) La valutazione di cui al punto b) sarà oggetto di ulteriore valutazione da parte della conferenza del Segretario comunale e dei Dirigenti/Responsabili valutatori che, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti – di seguito riportato -, stabiliranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. Il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 25 punti, da sommare alla valutazione di cui alla lett. b) precedente.

CATEGORIA A/B					
ESPERIENZA ACQUISITA fino a punti 20	Fino a 10 anni di servizio = punti 5	Fino a 20 anni di servizio = punti 10	da 21 anni di servizio a 30 = punti 15	Oltre i 30 anni di servizio = punti 20	
COMPETENZE ACQUISITE E CERTIFICATE A SEGUITO DI PROCESSI FORMATIVI fino a punti 5	Ordinarie = valutazione da 0 a 1	Buone = valutazione da 1,1 a 2	Significative = valutazione da 2,1 a 3	Molto significative= valutazione Da 3,1 a 4	Eccellenti = valutazione da 4,1 a 5
a. Competenza professionale accertata da assiduità e precisione nello svolgimento della mansione - fino a 2 punti					
b. Esperienza maturata nell'affrontare diverse mansioni, oltre alle proprie tipiche, anche in sostituzione di colleghi – fino a 3 punti					

CATEGORIA C					
ESPERIENZA ACQUISITA fino a punti 10	Fino a 10 anni di servizio = punti 4	Fino a 20 anni di servizio = punti 6	da 21 anni di servizio a 30 =punti 8	Oltre i 30 anni di servizio = punti 10	
COMPETENZE ACQUISITE E CERTIFICATE A SEGUITO DI PROCESSI FORMATIVI fino a punti 15	Ordinarie = valutazione da 0 a 1	Buone = valutazione da 1,1 a 2	Significative = valutazione da 2,1 a 3	Molto significative= valutazione 3,1 a 4	Eccellenti = valutazione da 4,1 a 5
c. Formazione professionale, svolta anche in autonomia, relativa alle attività assegnate - fino a 5 punti					
d. Esperienza maturata per aver operato in contesti di rilevante mutevolezza normativa e di contesto – fino a 5 punti					
e. Esperienza maturata per aver assunto i seguenti nuovi compiti/mansioni anche in sostituzione di colleghi assenti – fino a 5 punti					

CATEGORIA D					
ESPERIENZA ACQUISITA fino a punti 9	Fino a 10 anni di servizio = punti 3	Fino a 20 anni di servizio = punti 5	da 21 anni di servizio a 30=punti 7	Oltre i 30 anni di servizio = punti 9	
COMPETENZE ACQUISITE E CERTIFICATE A SEGUITO DI PROCESSI FORMATIVI fino a 16 punti	Ordinarie = valutazione da 0 a 1	Buone = valutazione da 1,1 a 2	Significative = valutazione da 2,1 a 3	Molto significative= valutazione 3,1 a 3,5	Eccellenti = valutazione da 3,6 a 4
a. Formazione professionale, svolta anche in autonomia, relativa alle attività assegnate - fino a 4 punti					
b. Esperienza maturata per aver operato in contesti di rilevante mutevolezza normativa e di contesto – fino a 4 punti					
c. Esperienza maturata per aver assunto i seguenti nuovi compiti/mansioni anche in sostituzione di colleghi assenti – fino a 4 punti					
d. Competenze acquisite nel coordinarsi con uffici interni ed enti esterni – fino a punti 4					

e) In caso di parità di punteggio finale, avrà precedenza nell'assegnazione della progressione orizzontale, il dipendente che abbia maturato una maggiore anzianità di servizio nella posizione economica precedente, all'interno della medesima categoria. In caso di ulteriore parità, la progressione orizzontale sarà riconosciuta al lavoratore con maggiore anzianità anagrafica.

f) Avverso alla valutazione conseguita, entro 7 giorni (di calendario) successivi alla comunicazione della valutazione stessa, i dipendenti possono presentare reclamo al Nucleo di Valutazione, il quale decide in modo definitivo in merito. In tal caso, la procedura di assegnazione delle progressioni orizzontali resta sospesa sino alla definizione della procedura di conciliazione.

Le parti concordano che, al termine della procedura, l'ufficio personale trasmetterà alle RSU la graduatoria, resa anonima, del personale che ha partecipato alla procedura di assegnazione delle progressioni economiche, contenente:

- la media triennale del punteggio conseguito nelle valutazioni della performance
- il punteggio complessivo conseguito a seguito di valutazione da parte della conferenza del Segretario e dei Responsabili di Settore
- l'importo differenziale del nuovo livello economico conseguito dal personale che ha ottenuto la progressione economica.

C) REVISIONE ED INTEGRAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti concordano nell'integrare l'art.23 c.1, lett.a) e b) del CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 30.05.2019, come segue:

1. A decorrere dal 1/1/2021, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

a) la valutazione dei Responsabili titolari di P.O. avviene sulla base di parametri connessi a tre distinte classi di fattori:

1. Valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi di performance organizzativa, assegnati con il PEG e con il Piano delle Performance
2. Valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati con il P.T.P.C. vigente, attraverso il Piano delle Performance
3. Valutazione dei comportamenti gestionali

b) Al termine del periodo di riferimento, il Nucleo di Valutazione, su proposta del Segretario Generale per quanto attiene i comportamenti gestionali, il raggiungimento degli obiettivi assegnati con il P.T.P.C. e di performance organizzativa, provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel Sistema di misurazione valutazione della performance dell'ente, tenendo conto dei fattori ivi dettagliati.

DISPOSIZIONE FINALE

Le parti confermano la validità del CCDI 2019-2021 sottoscritto in data 30.05.2019 per le parti non modificate con il presente CCDI.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente della delegazione trattante
di parte pubblica
f.to Giuseppe Iapicca

Le RSU e OO.SS.
f.to Francesca Butturini
f.to Tiziana Loda
f.to Scaroni Mauro
f.to Mara Marini
f.to Annamaria Alessandrello
f.to Vincenzo Iannello