

**Comune di Bomporto**

**Contratto Collettivo  
Decentrato Integrativo**

**anno 2018**

**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA**

**2018**



Ricordato che:

- con propria delibera la Giunta ha previsto tra l'altro le linee di indirizzo per la costituzione e suddivisione dei fondi anno 2018 e 2019;
- con determinazione del Responsabile dell'Area organizzazione ed affari generali dell'Unione comuni del Sorbara, Responsabile del Servizio unico del personale, è stata approvata la costituzione del fondo relativa all'anno 2018;

Ricordato che le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'ente in data 20.12.2018, hanno siglato la Preintesa di Contratto Integrativo Aziendale Anno 2018;

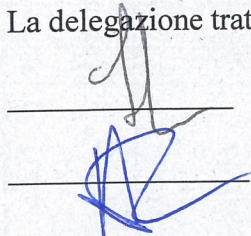
Preso atto che la Preintesa di Contratto Integrativo Aziendale Anno 2018, accompagnata dalla Relazione illustrativa e tecnico finanziaria è stata sottoposta al Revisore dei conti dell'ente che con proprio verbale ha espresso parere positivo;

Preso atto che con propria deliberazione la Giunta ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva della Preintesa di Contratto Integrativo Aziendale Anno 2018 siglata in data 20.12.2018;

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'ente in data odierna sottoscrivono definitivamente il Contratto Integrativo Aziendale Anno 2018 allegato.

Ravarino, 28.12.2018

La delegazione trattante di parte pubblica

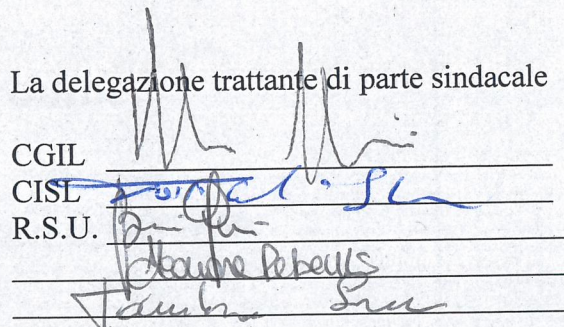


La delegazione trattante di parte sindacale

CGIL

CISL

R.S.U.





## COMUNE DI BOMPORTO

### Contratto Integrativo Aziendale Anno 2018

### ACCORDO SUI CRITERI SULLA SUDDIVISIONE DEL FONDO ANNO 2018

### AGGIORNAMENTO DEI CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE.

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2015-2017, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
2. In questa prima fase, relativa all'anno 2018, l'Amministrazione ha proceduto alla costituzione del fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale e la destinazione delle risorse viene definita tra le parti, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo.
3. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il mese di gennaio 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021, definendo i nuovi istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata, continuando nel percorso relativo alle progressioni orizzontali effettuate con criteri che prevedano la rilevazione delle attività e dei risultati in forma omogenea fra tutti gli enti afferenti all'Unione.
4. Le parti convengono altresì sulla definizione di una politica salariale tendenzialmente omogenea ai comuni di Bastiglia, Bomporto, Nonantola e Ravarino, oltre che all'Unione, con particolare attenzione agli incentivi legati al raggiungimento degli obiettivi individuali e di servizio, che non deve essere declinato come un aumento dei valori economici per il personale neo trasferito dai comuni di Castelfranco e San Cesario ed al contempo come una diminuzione dei valori economici del personale già in servizio presso l'Unione.

### AGGIORNAMENTO DEI CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2018:

La data di decorrenza delle progressioni è prevista al 01.01.2018. con riferimento al personale in servizio al 31.12.2017.

Si riconosce l'applicazione dell'istituto in una percentuale complessiva massima non superiore al 20% dei dipendenti per ciascuna categoria (D, C, B), con riferimento al risparmio garantito dalle cessazioni di personale riscontratesi negli anni 2016 e 2017 e nel rispetto dei vincoli e dei limiti complessivi di spesa del fondo.

Preso atto della proposta avanzata dal Servizio unico del personale, si riconosce che l'istituto della progressione interessa un'unità di personale di Cat. D, tre unità di cat. C e un'unità di Cat. B.

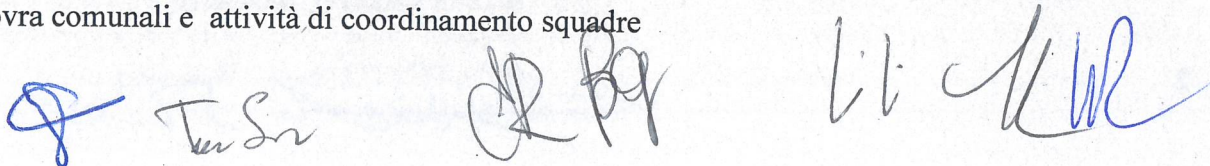
Poiché i criteri approvati corrispondono sostanzialmente con le previsioni di cui al CCNL del 21/05/2018, i criteri vengono mantenuti con gli aggiornamenti e le precisazioni evidenziate dal seguente schema riassuntivo:

Punteggi delle 4 voci di attribuzione delle PEO:

- \* massimo 10 punti per l'anzianità di servizio
- \* massimo 25 punti per la valutazione (nel quadriennio 2014-2017)
- \* massimo 30 punti per l'anzianità di progressione
- \* massimo 35 punti per la strategicità.

criteri di attribuzione punteggio strategicità ruolo/servizio:

- \* 35 punti personale sotto inquadrato e personale impegnato nelle attività di supporto ed ausilio di altri uffici e servizi ed eventuali attività svolte a favore delle società partecipate o enti assimilati per i quali si presta attività lavorativa continuativa, anche in forza di convenzione o intesa.
- \* 30 punti servizi sovra comunali e attività di coordinamento squadre





\* 25 punti personale che non rientra nelle altre 2 voci.

### CRITERI DI PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA PER L'ANNO 2018:

- sono considerati i dipendenti in servizio al 31.12.2017 ed attualmente in servizio presso l'ente;
- sono esclusi dalla selezione i dipendenti che abbiano raggiunto il livello economico massimo previsto alla data del 01.01.2018;
- sono esclusi dalla selezione i dipendenti che abbiano effettuato un passaggio di progressione orizzontale in occasione dell'ultima applicazione dell'istituto;
- sono esclusi dalla selezione i dipendenti che non abbiano maturato i 24 mesi di servizio nella categoria economica di appartenenza al 31.12.2017;
- sono esclusi dalla selezione i dipendenti non valutabili per due dei quattro anni (2014-2017) presi in considerazione perché non presenti in servizio attivo;
- i dipendenti trasferiti per mobilità tra l'Unione e gli enti aderenti all'Unione per cui il sistema di valutazione coincide mantengono le valutazioni dell'ente di appartenenza utili per la valutazione del quadriennio.

### ACCORDO SUI CRITERI SULLA SUDDIVISIONE DEL FONDO ANNO 2018

Ricordato che con proprio provvedimento l'amministrazione predispone la costituzione del fondo per l'anno 2018: fondo di complessivi € 192.960,74

- per parte stabile € 76.766,91
- per parte variabile soggetta al limite: € 15.478,79
- per parte stabile non soggetta al limite € 380,02
- per parte variabile non soggetta al limite: € 101.583,76 per economie fondo anno precedente (€32.797,71) e quote incentivi funzioni tecniche (€ 68.786,05).

Le parti in data odierna si sono incontrate per definire i criteri di ripartizione del fondo per l'esercizio di riferimento.

Al termine del confronto, le parti sottoscrivono il presente accordo relativo ai criteri sulla distribuzione del fondo 2018 concordando quanto segue:

Criteri di ripartizione delle risorse destinate al finanziamento del fondo di produttività:

€ 51.350,00 per la parte stabile (reperibilità, rischio, disagio, indennità educatori, maneggio valori, indennità di comparto, progressioni orizzontali, particolari responsabilità)

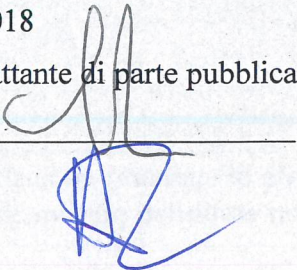
€ 141.610,74 per la parte variabile

di cui € 66.824,69 per l'implementazione delle forme di riorganizzazione di uffici e servizi anche a fronte delle attività legate all'emergenza sismica del 2012 e l'alluvione del 2014, eventi che hanno registrato il coinvolgimento di tutta la struttura nelle sue diverse articolazioni.

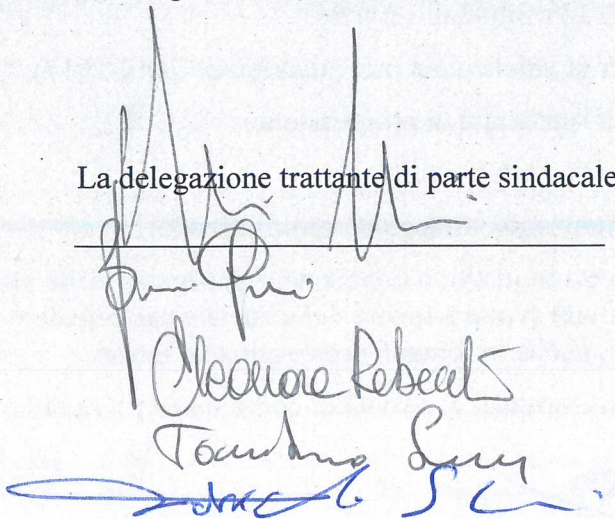
oltre ad € 68.786,05 ex art 68 comma 2 lettera g CCNL (funzioni tecniche) e ad € 6.000,00 ex art 68 comma 2 lettera g CCNL (Ici)

Ravarino, 28.12.2018

La delegazione trattante di parte pubblica



La delegazione trattante di parte sindacale





Criteri di Ripartizione fondo 2018 Comune di Bomporto			
PARTE STABILE			
Indennità di reperibilità			7.000,00
Indennità di rischio			800,00
Indennità di disagio			250,00
Indennità maneggio valori			300,00
Indennità educatori			2.000,00
Fondo indennità di comparto			11.000,00
Fondo progressioni orizzontali			
			18.000,00
Fondo per particolari resp.tà e specifiche figure			12.000,00
totale stabili			51.350,00
PARTE VARIABILE			
Fondo per la performance:			
individuale/servizio	66.824,69		
art 68 comma 2 lettera g (funzioni tecniche)	68.786,05		
art 68 comma 2 lettera g (Ici)	6.000,00		
totale variabili			141.610,74
totale complessivo			192.960,74

Ravarino, 28.12.2018

La delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte sindacale



