

Comune di Bomporto

**Contratto Integrativo
Aziendale**

parte economica

anno 2020

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

2020

Ricordato che:

- con propria delibera n. 97 del 18.11.2020 la Giunta ha previsto tra l'altro le linee di indirizzo per la costituzione e suddivisione dei fondi anno 2020 e 2021;
- con determinazione n. 399 del 30.11.2020 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 2020;

Ricordato che le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'ente in data 03.12.2020, hanno siglato la Preintesa di Contratto Integrativo Aziendale Anno 2020 parte economica;

Preso atto che la Preintesa di Contratto Integrativo Aziendale Anno 2020 parte economica, accompagnata dalla Relazione illustrativa e tecnico finanziaria è stata sottoposta al Revisore dei conti dell'ente che con proprio verbale n. 55 del 11.12.2020 ha espresso parere positivo;

Preso atto che con propria deliberazione n. 115 del 14.12.2020 la Giunta ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva del Contratto Integrativo Aziendale Anno 2020 parte economica;

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'ente in data odierna sottoscrivono definitivamente il Contratto Integrativo Aziendale Anno 2020 parte economica allegato.

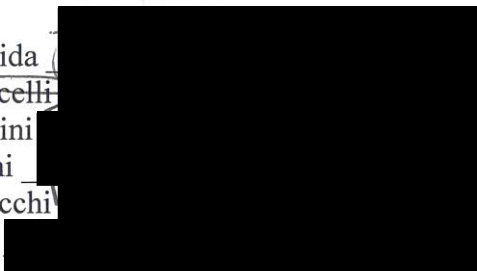
Nonantola, 28.12.2020

La delegazione trattante di parte pubblica

_____ 

La delegazione trattante di parte sindacale

CGIL Jessica Tallarida
CISL Sabrina Torricelli
UIL Stefano Bergamini
RSU Giovanni Barani
RSU Eleonora Rebecchi
RSU Santa Tambaro



Contratto Integrativo Aziendale Anno 2020 parte economica.**AGGIORNAMENTO DEI CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE 2020-2021.**

Richiamato il CCDI del 24.05.2019, che all'art. 11 relativamente ai criteri per l'applicazione dell'istituto della progressione orizzontale ha previsto tra l'altro:

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

Ricordato che per il 2019 è stata possibile l'applicazione dell'istituto della progressione orizzontale al 30% del personale complessivamente in servizio nell'anno 2019 impiegando le risorse specificamente assegnate al fondo specifico senza compromettere l'equilibrio generale del fondo;

Le parti concordano i seguenti criteri stralcio per l'esercizio 2020:

- mantenimento dei criteri stabiliti nel CCDI del 24.05.2019 e nel contratto integrativo aziendale 2019 parte economica sottoscritto il 30.12.2019, 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 (per il 2020: triennio 2017-2019; per il 2021: triennio 2018-2020)
- * massimo 30 punti per l'anzianità di progressione
- * massimo 35 punti per la strategicità.

criteri di attribuzione punteggio strategicità ruolo/servizio:

- * 35 PUNTI al personale sottoinquadrato ed al personale impegnato nelle attività di supporto ed ausilio di altri uffici e servizi e/o nelle 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 al personale impegnato in attività di coordinamento squadre.
- * 25 punti per strategicità generale riconosciuti ai dipendenti. Il punteggio non è riconosciuto ai dipendenti che abbiano conseguito una valutazione media nel triennio considerato inferiore a 100 .

- sono esclusi dalla selezione per l'anno 2020 i dipendenti che abbiano raggiunto il livello economico massimo previsto alla data del 01.01.2020;
- sono esclusi dall'applicazione dell'istituto per l'anno 2020 i dipendenti che abbiano effettuato un passaggio di progressione orizzontale negli anni 2017-2019;
- sono esclusi dalla selezione per l'anno 2020 i dipendenti che non abbiano maturato i 24 mesi di servizio nella categoria economica di appartenenza al 01.01.2020;
- sono esclusi dalla selezione per l'anno 2020 i dipendenti non valutabili per uno dei tre anni (2017-2019) presi in considerazione perché non presenti in servizio attivo e i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione media nel triennio considerato inferiore a 100;
- 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 triennio. Quando il sistema di valutazione tra ente e Unione non coincide la valutazione dell'ente di provenienza è rapportata alla valutazione dell'Unione.

Pertanto si riconosce l'istituto della progressione per l'anno 2020 a un'unità di personale di Cat. D a due unità di Cat. C e a un'unità di Cat. B dal 01.01.2020.

Le parti concordano di confermare, per l'esercizio 2021, 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 precedenti e nel rispetto dei vincoli e dei limiti complessivi di spesa del fondo.

Nonantola, 28.12.2020

La delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte sindacale

AGGIORNAMENTO del CCDI 2019-2021 sottoscritto il 24.05.2019.

L'art. 19 del CCDI 2019-2021 sottoscritto il 24.05.2019 è sostituito dal seguente:

“Art. 19 Reperibilità

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;

Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

Sono previste:

- una figura professionale in servizio presso i servizi preposti agli adempimenti amministrativo burocratici necessari alla denuncia dei decessi nel caso in cui il servizio osservi la chiusura per due giorni consecutivi, per festività o ponti; a turno gli operatori sono reperibili nel primo o nel secondo giorno di chiusura, secondo le disposizioni del Responsabile di Servizio, almeno per quattro ore. La liquidazione è a consuntivo mensile.

- una figura professionale individuata dall'Amministrazione che garantisce la propria reperibilità per attività di pronto intervento manutentivo in occasione di fiere/eventi nonché allarmi delle scuole durante il calendario scolastico. La liquidazione è a consuntivo mensile.

- figure professionali in servizio presso i diversi servizi comunali e che garantiscano la disponibilità nell'ambito del piano neve e degli interventi per calamità naturali e allerte di protezione civile. Gli importi da corrispondere, sono definite in specifico accordo, con liquidazione a consuntivo in un'unica soluzione al termine del periodo.

Il limite mensile di assegnazione in reperibilità per ciascun dipendente può essere incrementato fino a nove volte al mese per esigenze legate al corretto funzionamento dei servizi, per eventi eccezionali o per esigenze sostitutive.

In caso di chiamata in servizio l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti, intendendo per “posto di lavoro” anche il collegamento informatico attivato per svolgere la propria attività anche da remoto.”

Nonantola, 28.12.2020

La delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte sindacale

ACCORDO SUI CRITERI SULLA SUDDIVISIONE DEL FONDO ANNO 2020

Ricordato che con proprio provvedimento l'amministrazione predispone la costituzione del fondo per l'anno 2020: fondo di complessivi € 166.914,27;

- per parte stabile € 80.765,41 (di cui 78.111,76 soggetta al limite e 2.653,65 non soggetta al limite);
- per parte variabile: € 86.148,86 (di cui 58,63 soggetta al limite e 86.090,23 non soggetta al limite) per una frazione di R.I.A. del personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione, per economie fondo anno precedente e per quote incentivi funzioni tecniche e Imu/Tari;

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 la presente bozza di accordo relativa alla distribuzione del fondo 2020 concordando quanto segue:

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

€ 58.650,00 per la parte stabile (disponibilità/reperibilità, condizioni di lavoro (già rischio disagio maneggio valori), indennità educatori, indennità di comparto, progressioni orizzontali, particolari responsabilità)

€ 108.264,27 per la parte variabile

di cui € 73.760,39 per performance anche per l'implementazione delle forme di riorganizzazione di uffici e servizi anche a fronte delle attività legate all'emergenza sismica del 2012 all'alluvione del 2014, all'emergenza Covid, eventi che hanno registrato il coinvolgimento di tutta la struttura nelle sue diverse articolazioni.

oltre ad € 20.000,00 ex art 68 comma 2 lettera g CCNL (funzioni tecniche) e ad € 14.503,88 per incentivi Imu/Tari

Criteri di Ripartizione fondo 2020			
Comune di Bomporto			
PARTE STABILE			
Indennità di reperibilità			7.000,00
Indennità condizioni di lavoro (già rischio disagio maneggio valori)			1.150,00
Indennità educatori			2.000,00
Fondo indennità di comparto			11.000,00
Fondo progressioni orizzontali			20.500,00
Fondo per particolari resp.tà e specifiche figure			17.000,00
totale stabili			58.650,00
PARTE VARIABILE			
Fondo per la performance:			
individuale/servizio	73.760,39		
art 68 comma 2 lettera g (funzioni tecniche)	20.000,00		
Art 1 comma 109 L.145/2018 imu/tari	14.503,88		
totale variabili			108.264,27
totale complessivo			166.914,27

Nonantola, 28.12.2020

La delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte sindacale