

**Unione comuni del Sorbara**

**Contratto Collettivo  
Integrativo Aziendale**

**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;

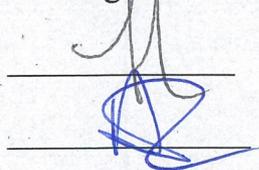
Preso atto che la Preintesa di Contratto Integrativo Aziendale Anno 2018, accompagnata dalla Relazione illustrativa e tecnico finanziaria è stata sottoposta al Revisore dei conti dell'ente che con proprio verbale ha espresso parere positivo;

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

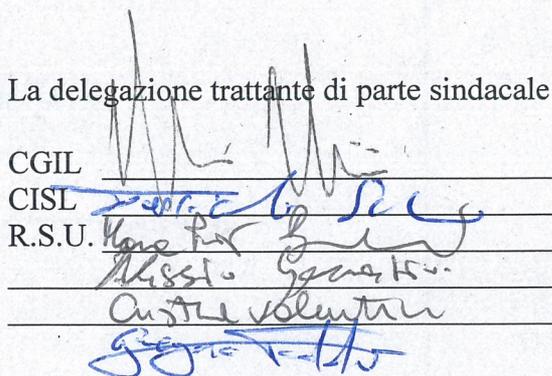


La delegazione trattante di parte sindacale

CGIL

CISL

R.S.U.



## Unione comuni del Sorbara

### 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.

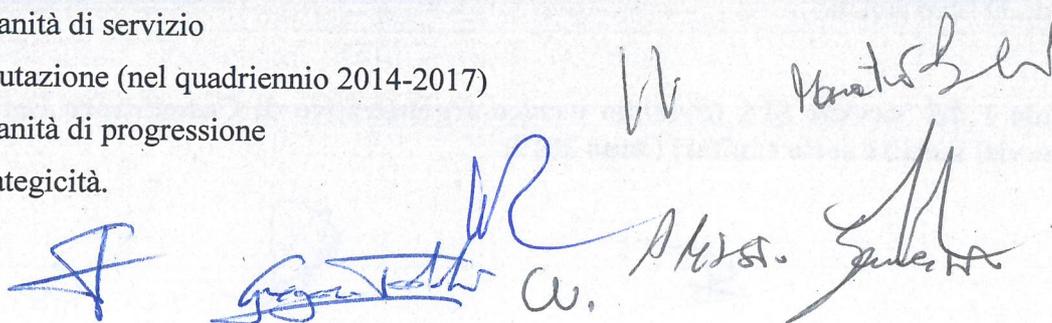
Si riconosce l'applicazione dell'istituto in una percentuale complessiva massima non superiore al 20% dei dipendenti per ciascuna categoria (D, C, B), con riferimento al risparmio garantito dalle cessazioni di personale riscontratesi negli anni 2016 e 2017 e nel rispetto dei vincoli e dei limiti complessivi di spesa del fondo e tenuto conto che, in applicazione del comma 4 dell'art 70 sexies del CCNL Funzioni locali 2016-2018 confluiscono nella componente stabile del Fondo dell'Unione risorse stabili destinate all'applicazione dell'istituto della progressione orizzontale per € 6.000,00 dal Comune di Nonantola e per € 3.000,00 dal Comune di Ravarino.

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'W'. On the right, there is a signature that looks like 'Antonio Bell' and another that is partially obscured. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

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 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 SALARIO AZIENDALE PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI RISULTATO PER L'ANNO 2018:**

Nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance aziendale e tenuto conto dei recenti processi aggregativi che hanno caratterizzato il trasferimento delle funzioni dai comuni all'Unione, le parti concordano di applicare l'istituto della performance differenziando gli importi economici per il personale funzionalmente organizzato nel Polo 1 del Servizio SIA (Presidio tecnico-organizzativo di Castelfranco Emilia) e nel Polo tecnico 1 dei Servizi sociali e socio sanitari, non presenti nel precedente accordo decentrato, riconoscendo l'importo relativo alla performance individuale, articolato in funzione delle categorie professionali e determinato fino ad un valore annuo lordo massimo non superiore ai seguenti importi:

#### **Polo 1 del Servizio SIA (Presidio tecnico-organizzativo di Castelfranco Emilia) e Polo tecnico 1 dei Servizi sociali e socio sanitari (anno 2018)**

Cat. A 802,35

Cat. B 902,36

Cat. C 1.110,82

Cat. D 1.234,35

L'importo relativo alla performance di risultato individuale e di servizio, viene determinata fino ad un valore del 25 % della performance individuale attribuita alle diverse categorie e determinata in massimi:

Cat. A Euro 200,58

Cat. B Euro 225,59

Cat. C Euro 277,70

Cat. D Euro 308,58

#### **Polo 1 del Servizio SIA (Presidio tecnico-organizzativo di Castelfranco Emilia) e Polo tecnico 1 dei Servizi sociali e socio sanitari (anno 2019)**

V.V.

ca.

Cat. A 855,84

Cat. B 962,52

Cat. C 1.184,87

Cat. D 1.316,64

L'importo relativo alla performance di risultato individuale e di servizio, viene determinata fino ad un valore del 25 % della performance individuale attribuita alle diverse categorie e determinata in massimi:

Cat. A Euro 213,96

Cat. B Euro 240,63

Cat. C Euro 296,21

Cat. D Euro 329,16

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

Ricordato che con proprio provvedimento l'amministrazione ha predisposto la costituzione del fondo per l'anno 2018: fondo di complessivi € 343.621,07

- per parte stabile € 266.051,54
- per parte variabile soggetta al limite: € 19.766,73
- per parte stabile non soggetta al limite € 1.878,58
- per parte variabile non soggetta al limite: € 55.924,23

di cui € 52.651,34 per economie fondo anno precedente

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 alla distribuzione del fondo 2018 concordando quanto segue:

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

€ 171.350,00 per la parte stabile (reperibilità, rischio, turno, disagio, indennità educatori, maneggio valori, indennità di comparto, progressioni orizzontali, particolari responsabilità)

€ 172.271,07 per la parte variabile

di cui € 144.998,18 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 comunale nelle sue diverse articolazioni.

oltre ad € 24.000,00 per il progetto PM

oltre ad € 2.681,62 quali risorse previste da disposizioni di legge per incentivi e € 591,27 per incentivi funzioni tecniche.

Ricordato che il contratto integrativo aziendale sottoscritto il 21.12.2015 prevede, fra l'altro, alla voce "indennità di reperibilità", l'applicazione a "Figure professionali individuate dall'Amministrazione che garantiscano la propria reperibilità per il presidio delle attrezzature e delle procedure informatiche e della messaggistica rivolta a particolari categorie di utenti.

Liquidazione a consuntivo mensile."

a,

Ricordato che l'art.24 del CCNL del 21.05.2018 prevede la possibilità di elevare il limite in sede di contrattazione integrativa.

Le parti stabiliscono quanto segue:

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.

Le parti si impegnano a definire l'istituto di cui all'art. 24 comma 4 del CCNL del 21.05.2018 con la contrattazione per l'esercizio 2019, entro il mese di febbraio, anche a stralcio dalla contrattazione generale.

Ravarino, 12.2018

La delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte sindacale

Criteri di Ripartizione fondo 2018 Unione comuni del Sorbara				
PARTE STABILE				
Indennità di rischio, rep., turno				47.000,00
Fondo indennità di comparto				41.000,00
Fondo maneggio valori				350,00
Fondo progressioni orizzontali				58.000,00
Fondo per particolari resp.tà e specifiche figure art.36 ccnl 22/1/2004				25.000,00
totale stabili			171.350,46	
PARTE VARIABILE				
Fondo per la performance:				
individuale/servizio	144.998,18			
organizzativa	24.000,00			
Compensi x disposizioni di legge	2.681,62			
Funzioni tecniche	591,27			
totale variabili			172.271,07	
totale complessivo			343.621,07	

*Maneto B...  
Custie voluti  
arab sic*

Ravarino, 12.2018

La delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte sindacale

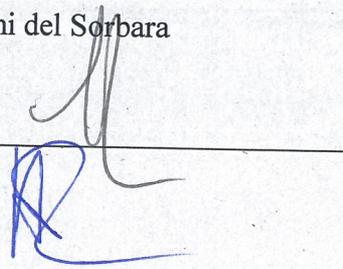
*Maneto B...  
Alessio Genovese  
Custie voluti  
Gugone...  
arab sic*

Dichiarazione congiunta

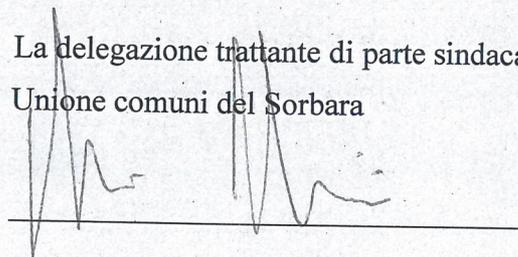
Le parti si danno reciproco affidamento a verificare le condizioni di finanziamento del fondo per quanto attiene alle risorse da destinare alla performance, individuale e/o di servizio, entro il 30.06.2019.

Ravarino, 28.12.2018

La delegazione trattante di parte pubblica  
Unione comuni del Sorbara



La delegazione trattante di parte sindacale  
Unione comuni del Sorbara



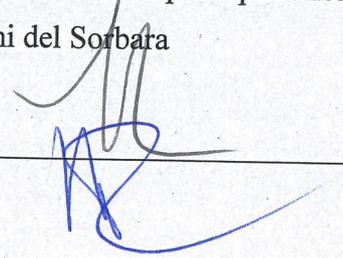
Marco Berti  
Custode volontario  
Guglielmo  
Saverio Sica

Dichiarazione congiunta

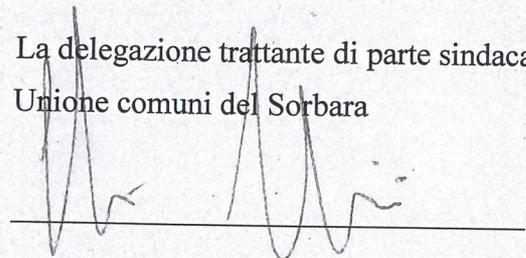
Le parti si danno reciproco affidamento a che, nella contrattazione per l'esercizio 2019, i criteri di valutazione della performance, ai fini dell'applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali, tengano conto dei risultati raggiunti dai singoli lavoratori anche a fronte di sistemi di valutazione differenti.

Ravarino, 28.12.2018

La delegazione trattante di parte pubblica  
Unione comuni del Sorbara



La delegazione trattante di parte sindacale  
Unione comuni del Sorbara



Marco Berti  
Alessandro Genovesi  
Custode volontario  
Guglielmo  
Saverio Sica

