

**Comune di Ravarino**

**Contratto Integrativo Aziendale**

**parte economica**

**anno 2019**

**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA**

**2019**

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 2019;

Ricordato che le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'ente in data 16.12.2019, hanno siglato la Preintesa di Contratto Integrativo Aziendale Anno 2019 parte economica;

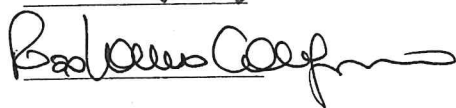
Preso atto che la Preintesa di Contratto Integrativo Aziendale Anno 2019 parte economica, accompagnata dalla Relazione illustrativa e tecnico finanziaria è stata sottoposta al Revisore dei conti dell'ente che con proprio verbale ha espresso parere positivo;

Preso atto che con propria deliberazione la Giunta ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva del Contratto Integrativo Aziendale Anno 2019 parte economica;

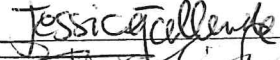
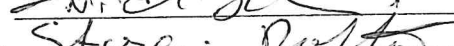
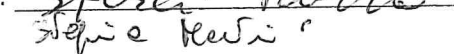
Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'ente in data odierna sottoscrivono definitivamente il Contratto Integrativo Aziendale Anno 2019 parte economica allegato.

Nonantola, 30.12.2019

La delegazione trattante di parte pubblica



La delegazione trattante di parte sindacale

CGIL   
CISL   
R.S.U. 

## COMUNE DI RAVARINO

### Contratto Integrativo Aziendale Anno 2019 parte economica.

#### AGGIORNAMENTO DEI CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE 2019.

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;

- al punto d) Strategicità del profilo e della categoria in relazione ai criteri dell'ente, la possibilità di attribuire 25 punti al personale che viene individuato nella specifica contrattazione annuale.

Dato atto che dalle simulazioni effettuate per i Comuni di Ravarino e Nonantola è emerso che le cessazioni di personale registrate negli esercizi 2018-2019 "liberano" risorse compatibili con l'applicazione dell'istituto della progressione orizzontale al 30% del personale complessivamente in servizio nell'anno 2019;

Dato atto che dalle simulazioni effettuate per i Comuni di Bastiglia e Bomporto risulta 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;

Si concordano i seguenti criteri:

- applicazione dell'istituto in una percentuale complessiva massima non superiore al 30% dei dipendenti per ciascuna categoria (D, C, B), anche con riferimento al risparmio garantito dalle cessazioni di personale riscontratesi negli anni 2018 e 2019 e nel rispetto dei vincoli e dei limiti complessivi di spesa del fondo.

- riconoscimento dell'istituto della progressione a un'unità di personale di Cat. D, cinque unità di cat. C e due unità di Cat. B (dal 01.01.2019).

- mantenimento dei criteri stabiliti nel CCDI del 24.05.2019 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 (nel triennio 2016-2018)
- \* 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 .

Si precisa inoltre che:

- sono esclusi dalla selezione i dipendenti che abbiano raggiunto il livello economico massimo previsto alla data del 01.01.2019;
- sono esclusi dalla selezione i dipendenti che abbiano effettuato un passaggio di progressione orizzontale in occasione dell'ultima applicazione dell'istituto;



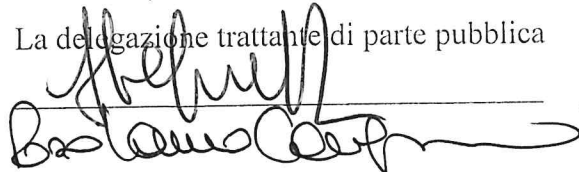
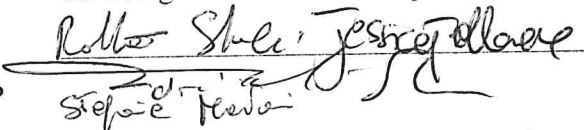
Handwritten signatures of officials, including the Mayor and the Mayor's Deputy.

- sono esclusi dalla selezione i dipendenti che non abbiano maturato i 24 mesi di servizio nella categoria economica di appartenenza al 31.12.2018;
- sono esclusi dalla selezione i dipendenti non valutabili per uno dei tre anni (2016-2018) 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 triennio. Quando il sistema di valutazione tra ente e Unione non coincide la valutazione dell'ente di provenienza è rapportata alla valutazione dell'Unione.

Nonantola, 30.12.2019

La delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte sindacale

### ACCORDO SUI CRITERI SULLA SUDDIVISIONE DEL FONDO ANNO 2019

Ricordato che con proprio provvedimento l'amministrazione predispone la costituzione del fondo per l'anno 2019: fondo di complessivi € 166.867,43

- per parte stabile € 102.940,61
- per parte variabile non soggetta al limite: € 63.926,82 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 la presente bozza di accordo relativa alla distribuzione del fondo 2019 concordando quanto segue:

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

€ 60.900,00 per la parte stabile (disponibilità/reperibilità, condizioni di lavoro (già rischio disagio maneggio valori), indennità educatori, indennità di comparto, progressioni orizzontali, particolari responsabilità)

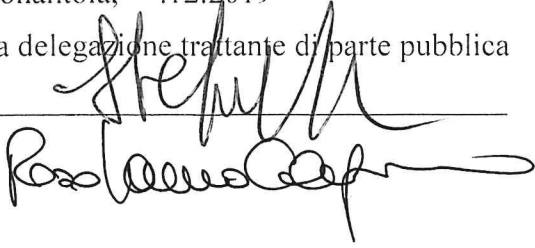
€ 105.967,43 per la parte variabile

Ripartizione fondo 2019			
Comune di Ravarino			
PARTE STABILE			
Indennità di reperibilità			1.800,00
Indennità condizioni di lavoro (già rischio disagio maneggio valori)			3.300,00
Indennità educatori			5.000,00
Fondo indennità di comparto			13.000,00
Fondo progressioni orizzontali			23.000,00
Fondo per particolari resp.tà e specifiche figure			14.800,00
totale stabili			60.900,00
PARTE VARIABILE			
Fondo per la performance:			
individuale/servizio		105.967,43	
totale variabili			105.967,43

	totale complessivo	€ 166.867,43
--	--------------------	--------------

Nonantola, 30.12.2019

La delegazione trattante di parte pubblica



La delegazione trattante di parte sindacale

