

COMUNE DI MONSUMMANO TERME
Provincia di Pistoia

AREA DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE ANNO 2021



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

L'anno 2021, il mese di dicembre, il giorno 17, alle ore 9,30, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), Accordo per l'utilizzo delle risorse anno 2021, ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica, composta dal Presidente Dr.ssa Rita Milaneschi, dal Componente Dr. Antonio Pileggi e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL: F.P.-C.G.I.L. - Fabio Capponi, C.I.S.L.-F.P. Andrea Bini, U.I.L. - F.P.L., Nicola Livi e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.ri Maccioni Gabriele, Ciampi Antonella, Lavuri Davide, Visani Valentina, Marchini Susanna e Brancatisano Vittorio.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il C.C.D.I. del personale dipendente Accordo per l'utilizzo delle risorse anno 2021.

Premesso che:

- con deliberazione della G.C. del 2/12/2021 n. 152:

- sono state individuate le risorse variabili ex art. 67, c.3 CCNL 21/5/2018 da destinare alla contrattazione decentrata integrativa anno 2021;
- sono stati formulati gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa parte economica anno 2021;

- con determinazione n. 754 del 3/12/2021 è stato costituito il Fondo per la contrattazione decentrata integrativa anno 2021 personale non dirigente;

- in data 6/12/2021 è stata comunicata alle OO.SS. territoriali e alle R.S.U. l'adozione degli atti di cui sopra;


- il Collegio dei Revisori dei Conti, a seguito di trasmissione degli atti di costituzione del Fondo, ha rilasciato parere favorevole il 9/12/2021 raccomandando all'ente di monitorare costantemente e puntualmente eventuali ulteriori novità normative e/o interpretative che dovessero sopraggiungere così da poter approntare tempestivamente gli eventuali necessari adeguamenti;

- con riferimento alle risorse decentrate destinate alla contrattazione 2021 si specifica che:

- sono state al momento quantificate risorse per Euro 67.655,31 ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 soggette a possibile modifica escluse dal tetto del Fondo;
- sono presenti risorse ex art. 67, c.3, l. h) nel limite dell'1,2% del MS 1997 per Euro 2.784,60 da destinare al CCDI 2021, ricomprese nel tetto del Fondo;
- sono presenti risorse per Euro 300,00, ricomprese nel tetto del Fondo e destinate all'incentivazione del Messo Comunale ex art. 54 del CCNL 14/9/2000;
- sono presenti risorse ex art. 67, c. 3 lett. d) riferite al recupero della RIA anno 2020 per il personale cessato in detta annualità e riferite ai periodi successivi a detta cessazione, anch'esse ricomprese nel tetto del Fondo;
- sono presenti tra le risorse stabili gli incrementi ex art. 67, c.2 lett.a) e b) del CCNL 21/5/2019 entrambi fuori tetto;

- in data 13/12/2021 presso il Comune di Monsummano Terme ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS. territoriali e le R.S.U. per la definizione della contrattazione decentrata integrativa economica anno 2021;

- in tale data la Delegazione trattante di parte pubblica e la controparte sindacale hanno condiviso e sottoscritto l'ipotesi di accordo per il contratto collettivo decentrato integrativo disciplina delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività - Accordo per l'utilizzo delle risorse anno 2021;



- l'ipotesi di accordo è stata trasmessa, corredata da apposita relazione tecnico finanziaria di accompagnamento e relazione illustrativa al Collegio dei Revisori dei Conti in data 13/12/2021 ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri ai sensi dell'art. 40 bis c. 1 del D.lgs. 165/2001;
- il Collegio ha espresso parere favorevole, in merito alla predetta ipotesi, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 in data 15/12/2021;
- con deliberazione n. 163 del 16/12/2021 la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla stipula del "C.C.D.I. disciplina delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività - accordo per l'utilizzo delle risorse anno 2021"

ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE ANNO 2021

Art. 1 - Oggetto, campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente accordo ha per oggetto l'utilizzo delle risorse economiche decentrate per l'anno 2021 finalizzate a incentivare il personale dipendente, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Funzioni Locali.
2. L'Accordo si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale distaccato, comandato o utilizzato a tempo parziale, cui si applica il contratto Funzioni Locali, nelle modalità previste dai successivi articoli. E' escluso il personale con qualifica dirigenziale.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipula e si riferiscono all'anno 2021.
4. Il Contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo.

Art. 2 - Individuazione delle risorse - destinazione ai fondi

1. Il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è costituito ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21/5/2018 e si compone di una parte definita "RISORSE STABILI" (ex art. 67 commi 1 e 2), storicizzate al 2017 anche per gli anni successivi, e di una parte definita "RISORSE VARIABILI" (ex art. 67 commi 3 e 4) che possono variare di anno in anno secondo le disposizioni previste nei CCNL.

2. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 67 del CCNL 21/5/2018), determinate annualmente dall'Amministrazione e fatte oggetto di contrattazione con le OO.SS. in merito alla loro ripartizione e destinazione, per l'anno 2021 sono quelle individuate con delibera G.C. n. 152/2021 e con la Determina di costituzione del Fondo n. 754/2021.

3. Le risorse del Fondo disponibili per la contrattazione nel Bilancio dell'ente per l'anno 2021, al netto degli utilizzi vincolati stabili (compreso l'importo destinato alla retribuzione delle Posizioni Organizzative) e variabili (indennità messo e incentivazione ex D.lgs. 50/2016), sono pari a € 147.338,28.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. There are also some scribbles and marks on the right side of the page, possibly indicating a stamp or additional signature.

4. Le risorse destinate alle incentivazioni ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 afferenti il 2021 potranno subire modifiche.

Art. 3 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Si conviene di destinare le risorse stabili disponibili per Euro 12.000,00 annue alla realizzazione di progressioni orizzontali con decorrenza dal 1/1/2021, secondo i criteri di cui al Sistema di valutazione vigente presso l'Ente, ripartendo in conformità le risorse fra le categorie, sulla base degli aventi diritto e del costo medio di categoria, nel rispetto del limite del 50% degli aventi diritto, individuato dalla Ragioneria Generale dello Stato nel conto annuale del personale non dirigente scheda SICI Sezione Progressioni economiche orizzontali a garanzia della meritocrazia del sistema di attribuzione delle PEO. Conseguentemente al fine del rispetto del limite il numero massimo di progressioni orizzontali per categoria sarà n. 3 per la categoria B, n. 9 per la categoria C e n. 2 per la categoria D. Gli eventuali resti potranno essere ridistribuiti nel rispetto del tetto del 50% degli aventi diritto a partire dalle categorie più basse e quindi in produttività generale.

Si conviene di destinare risorse aggiuntive per le PO, confermando l'importo già destinato nel 2020, ad integrazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. .

Con riferimento alle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. si conviene che le risorse aggiuntive siano destinate con riferimento al solo anno 2021. Dal 1/1/2022 le stesse saranno disponibili nella misura antecedente a quella oggetto di integrazione in attesa della sottoscrizione del CCDI 2022 cui potranno seguire eventuali conguagli.

In considerazione della cessazione di responsabili incaricati e dell'attribuzione *ad interim* dei relativi incarichi ad altre P.O, l'importo destinato all'incentivazione delle P.O seguirà le disposizioni di cui al CCNL funzioni locali 2016/2018.

Si conviene di incrementare le risorse da destinare all'incentivazione delle specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies c. 1 del CCNL 21/5/2018 (art. 17, c.2, lett. f) del CCNL 1/4/1999) e ex art. 56-sexies del CCNL 21/5/2018 portandole nel 2021 da Euro 3.500,00 ad Euro 4.500,00.

Si conviene di incrementare nel 2021 le indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Municipale da Euro 1,70 ad Euro 2,00.

Si conviene inoltre di destinare le risorse stabili residue nonché le risorse variabili 2021 al finanziamento degli istituti del salario accessorio individuati nel CCDI normativo 2019/2021 approvato contestualmente all'accordo economico 2019 nonché nei CCNL e nei Contratti decentrati integrativi vigenti nel limite degli importi più sotto riportati.

Si precisa che per le voci del salario accessorio la quantificazione annua, effettuata sulla base delle liquidazioni anno 2020 riviste tenendo conto degli incrementi di cui sopra, potrà subire i necessari adeguamenti dovuti alle effettive necessità di utilizzo per il 2021 con conseguente aggiornamento dell'importo delle risorse destinate all'incentivazione del personale.

Potranno altresì essere inserite, per pari importo in entrata e uscita, ulteriori risorse destinate alle incentivazioni ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 che non incidono sul limite del Fondo.


4. VB AS C. A S. H. LD

IMPIEGO RISORSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2021

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 1/4/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio al 2021 (comprensivo del potenziale per il personale in servizio dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002/2005 n. 1 CCNL 2008/2009 e di quello derivante dall'applicazione del CCNL 21/5/2018)	162.036,38
	Art. 17 comma 2 - lettera c) Importo confluito a Bilancio per la retribuzione di posizione e di risultato delle PO	51.650,30
	Art.17 comma 3 Indennità ex VIII qf personale non titolare di PO ex art. 37, c. 4 CCNL 6/7/1995	0,00
C.C.N.L. 14/9/2000	Art. 31, c.7 Indennità integrativa educatrici Asilo Nido	5.887,15
C.C.N.L. 5/10/2001	Art. 6 comma 4 Indennità aggiuntiva educatrici Asilo Nido	3.209,77
C.C.N.L. 22/1/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: valore per personale in servizio anno 2021 a valere sul Fondo	39.454,47
	Progressioni orizzontali da realizzare nell'anno 2021 (decorrenza al 1/1/2021)	12.000,00
	Integrazione retribuzione di posizione e risultato delle PO (da destinare alla specifica voce di Bilancio)	14.599,70
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI 2021		288.837,77

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE RESIDUO STABILITE VARIABILI ANNO 2021

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 1/4/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno/festivo:	27.949,28
	Indennità di turno (erogato 2020)	18.506,31
	Indennità reperibilità (erogato 2020)	8.591,40
	Maggiorazione oraria (art. 11 - comma 12 - D.P.R. 268/1987) Orario ordinario nott/fest (erogato 2020)	851,57
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 56-quater Indennità di Servizio Esterno (erogato 2020 riproporzionato tenendo conto degli incrementi)	3.296,00
	Art. 56-sexies Indennità di Funzione (prima attribuzione proporzionata a periodo attribuzione)	477,00
	Art. 68, c. 2 lett. b) Premi correlati alla performance individuale (importo a saldo -differenziale rispetto agli utilizzi effettivi di stabili e	76.285,96

5 

variabili-)	
Art. 68, c. 2 lett. g) (Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge)	67.655,31
Art. 113 D.Lgs. 50/2016	67.655,31
Art. 68, c. 2 lett. h) da attribuire con i criteri ex art. Art. 54 C.C.N.L. 14/9/2000 (incentivazione messo comunale)	300,00
Art. 70 bis (Indennità condizioni di lavoro) (erogato 2020 per rischio, orario disagiato e maneggio valori)	6.082,34
Art. 70 quinquies (Indennità specifiche responsabilità)	6.648,00
Art. 70 quinquies, c. 1 ex indennità di responsabilità ex art. 17, c. 2 lett. f) CCNL 1/4/1999	4.023,00
Art. 70 quinquies, c. 2 ex indennità di responsabilità ex art. 17, c. 2 lett. i) CCNL 1/4/1999 (erogato 2020)	2.625,00
TOTALE IMPIEGO PER UTILIZZI VARIABILI 2021	188.693,89

Si ribadisce che l'importo destinato alla produttività generale potrà subire modifiche sulla base degli importi effettivi del salario accessorio 2021.

Si conviene altresì di modificare quanto previsto all'art. 5 "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui all'art. 68, c.2, lett. a) e b) e differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21/5/2018 (art.7 c.4 lett. b) del CCNL 21/5/2018)" dell'Accordo normativo 2019-2021 stabilendo:

- la proroga anche per il triennio 2021/2022/2023, ai fini della quantificazione del servizio prestato, della riduzione al 50% della quota di ferie aggiuntive rispetto a quelle dell'anno oggetto di valutazione ove si tratti di ferie accumulate per motivi di servizio nel rispetto dei piani di recupero concordati con Dirigente/Responsabile di P.O. Autonoma;
- con riferimento alle "eccellenze" la modifica del limite del 5% del personale che si colloca nella fascia di merito "alta" di cui al Titolo II, art.3 del vigente Sistema di valutazione stabilendo un limite per fascia legato al personale in servizio alla data del 1 gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione individuato in numero 7 eccellenze fino a 100 dipendenti e in numero 9 eccellenze a partire dai 101 dipendenti.

NOTE A VERBALE

La RSU con C.I.S.L.-F.P. Andrea Bini, U.I.L. - F.P.L., Nicola Livi e F.P.-C.G.I.L. Fabio Capponi esprime nuovamente parere negativo in merito alla penalizzazione delle P.O. relativa all'art. 12, cc 6 e 7 del CCDI normativo, introdotta da questa Amministrazione in un momento dove alcuni settori si sono trovati con carenza di personale in possesso dei requisiti necessari per poter ricoprire compiti e mansioni previsti dalla normativa sulla incentivazione, con la sola PO in possesso degli stessi. Aver portato avanti il lavoro anche con carenza di personale non può avere come conseguenza la decurtazione dell'indennità di risultato, di per sé erogabile solo se vengono raggiunti gli obiettivi prefissati dall'Amministrazione che spesso niente hanno a che vedere con le attività incentivate.

6 VB       

La RSU unitamente alla F.P.-C.G.I.L. Fabio Capponi, C.I.S.L.-F.P. Andrea Bini e U.I.L. - F.P.L., Nicola Livi ritengono di modificare il meccanismo di attribuzione dei premi correlati alla performance per il prossimo triennio e da rivedere a partire dal Contratto decentrato 2022.

Monsummano Terme, 17 dicembre 2021


F.P.-C.G.I.L. Fabio Capponi


C.I.S.L.-F.P. Andrea Bini


U.I.L. - F.P.L. Nicola Livi

Per le RSU

Per l'Amministrazione

Il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica


Dr.ssa Rita Milaneschi

Il Dirigente

Settore Front Office Reggente Settore Back Office

Dr. Antonio Pileggi

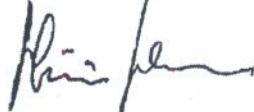
Brancatisano Vittorio



Ciampi Antonella



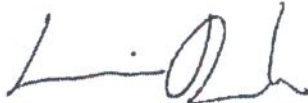
Maccioni Gabriele



Marchini Susanna



Lavuri Davide



Visani Valentina

