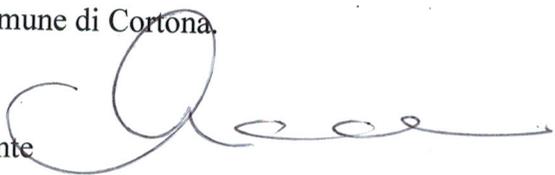


CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI CORTONA RELATIVO AI CRITERI DI UTULIZZAZIONE DEL FONDO PER L'ANNO 2018 E AI CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

In data 21 dicembre 2018, presso la sede Comunale, a seguito dell'autorizzazione disposta dalla Giunta Comunale con atto n. 281/2018, ha avuto luogo l'incontro delle Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegata intesa afferente l'annualità 2018 relativamente al personale dipendente non dirigente del Comune di Cortona.

Delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente: d.ssa Paola Riccucci – Dirigente 

Componenti: dr. Roberto Dottori – Dirigente (Assente)

Ing. Marica Bruni – Dirigente (Assente)

D.ssa Maria Rosa Quintili - Comandante P.M. 

Delegazione sindacale:

Rappresentanza Sindacale Unitaria

 (CWS3PP3 CTCAC3)

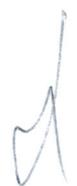
Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL/FP _____

CISL/FPS _____ Antonio LAURIA (Delegato) 

UIL/FP _____

CSA _____



PREMESSA

Tenuto conto che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL – Triennio 2016/2018 – il quale ha provveduto, per la prima volta dal CCNL del 1999, a ridefinire in modo profondo nuove regole in ordine alle materie ed alle modalità di contrattazione decentrata integrative, 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.

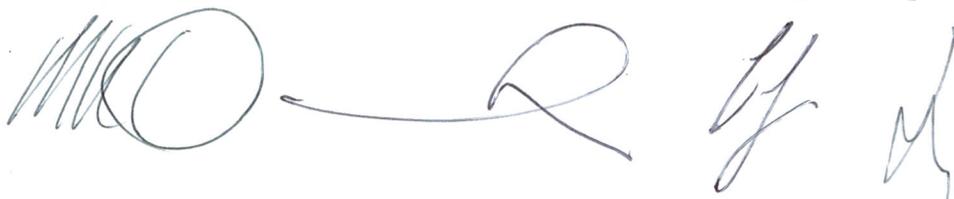
In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si procederà a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse verrà definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo normativo 2015/2017 e dei CCI 2016 e 2017, secondo le previsioni contenute nel previgente contratto nazionale e nei precedenti CCI. Si procederà, altresì, (sempre in attuazione della clausola di ultrattività sopra richiamata) a dare applicazione all'art. 7 del CCI 2015/2017, coordinato con l'art. 16 del CCNL 21/05/2018, individuando i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali.

Nelle more della definizione del nuovo contratto integrativo triennale sarà temporaneamente sospesa l'erogazione di tutte le indennità che dovranno essere oggetto di nuova contrattazione. A tal proposito le parti concordano sull'urgenza di un tavolo riferito alla prossima contrattazione triennale, ed in tale ambito, in applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di gennaio 2019 le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

Le parti convengono, inoltre, che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Art. 1 Campo di applicazione, efficacia, durata

1. Il presente contratto collettivo integrative si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio presso il Comune di Cortona ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la



contrattazione integrative tra le diverse modalità di utilizzo, nonché i criteri per la definizione delle progressioni economiche orizzontali

2. Per quanto non previsto dal presente contratto, ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei CCIA sottoscritti in data 02/11/2016 (CCIA 15/17), in data 02/11/2017 (CCIA 2016) e in data 10/09/2018 (CCIA 2017)

Art. 2 Criteri per la definizione delle progressioni economiche orizzontali

1. Le parti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 7 del CCI 2015/2017 e nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali e normative, danno atto che le risorse che annualmente sono destinate a nuove progressioni economiche orizzontali (c.d. PEO) sono utilizzate sulla base di specifico Regolamento da approvarsi da parte della Giunta Comunale il quale dovrà uniformarsi ai criteri di cui al comma successivo.
2. Al solo fine di individuare sin da ora un intento condiviso, le parti stabiliscono che le scelte effettuate in tema di progressioni orizzontali, salvo diverse determinazioni, verranno confermate nel prossimo contratto integrativo triennale.
3. Criteri progressione economica:
 - a. Essere in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione
 - b. Permanenza minima nella categoria 24 mesi. Criterio valido anche per esperienza acquisita (anche parzialmente) presso altro Ente del comparto
 - c. Presenza in servizio, nell'anno precedente a quello di partecipazione alla selezione, pari ad almeno 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro. Non si considerano ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo, fruiti nei limiti del contingente annuale;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33
 - d. Esclusione dalla progressione economica per il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura
 - e. Esclusione dalla progressione per i dipendenti che nell'ultimo biennio non hanno ottenuto almeno la media di 70/100[^] nella valutazione
 - f. Presentazione di specifica istanza da parte dei dipendenti in possesso dei requisiti, con le modalità previste dal Regolamento dell'Ente



- g. Progressione attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente purchè interamente coperta dal budget assegnato all'Area stessa
- h. Per l'attribuzione del punteggio si tiene conto:

i. Delle **risultanze della valutazione della performance individuale** del triennio precedente l'anno in cui è attivato l'istituto così ponderate:

- Terzo anno precedente peso 20%
- Secondo anno precedente peso 30%
- Primo anno precedente peso 50%

Per ciascuna annualità possono essere individuate anche fasce di punteggio distinte.

La valutazione della performance dovrà avere il peso maggiore rispetto a tutti gli altri parametri.

In caso di assenza superiore a sei mesi, a qualsiasi titolo, ivi compresa la maternità, viene esclusa la scheda relativa al periodo di assenza.

i.i. Dell'**esperienza** e della **competenza** da declinare nei seguenti sotto parametri

a) Esperienza acquisita (solo per i passaggi iniziali di categoria A, B e C)

b) Abilità applicativa delle cognizioni apprese:

- 1) in ambito lavorativo (anche in relazione a precedenti attività svolte al di fuori della PA) accertabile anche tramite colloqui
- 2) a seguito di processi formativi

Il servizio di Polizia Municipale, in assenza di coinvolgimento del Comandante – relativamente al al criterio **sub h – ii)** – sarà oggetto di specifica metodologia di valutazione.

- i. A parità di punteggio precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età
- j. Decorrenza della progressione non anteriore al 01 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e le relative risorse finanziarie

Art. 3 Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate anno 2018

1. Il Fondo disponibile per trattamenti accessori di Ente, determinato dall'amministrazione comunale con P. D. n. 1323/2018 è quantificato in € 479.467,74 al netto delle risorse destinate alle posizioni organizzative e quantificate in € 65.543,00, ed è così ripartito:

a. RISORSE STABILI ex art. 67 c.1 e 2 CCNL 21/05/2018 € 471.938,66

b. RISORSE VARIABILI ex art. 67 c. 3 CCNL 21/05/2018 € 7.519,08

La composizione analitica del fondo in parola è riportata nell'allegato "A" al presente accordo

2. I criteri di ripartizione e destinazione delle predette risorse, come stabilito nei precedenti CCI –

da ultimo quello dell'annualità 2017 - sono i seguenti:

Compensi per trattamenti economici accessori (indennità)

Deve essere assicurato il finanziamento delle seguenti indennità:

- Indennità personale asilo nido (art. 6 ccnl del 05/10/2001 e art. 31 c. 7 ccnl del 14/09/2000) importo stimato € 3.900,00;
- Indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specifiche concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, notturno festivo, rischio, disagio ecc) compreso anche il maneggio valori secondo i criteri e le valorizzazioni individuate nel CCDIA sottoscritto in data 02/11/2016, Importo stimato € 80.000,00.
- Indennità da riconoscere per compensare specifiche responsabilità affidate al personale di cat. D e C, non incaricato del funzioni dell'area delle posizioni organizzative, in relazione alle esigenze organizzative dell'ente e secondo le fattispecie ed i criteri individuati nel CCDIA sottoscritto in data 02/11/2016, importo stimato € 4.500,00;
- Indennità da riconoscere per compensare le specifiche responsabilità del personale delle cat. B, C e D, attribuita con atto formale dell'Amministrazione, derivanti dalle qualifiche di: Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale elettorale, Addetti URP, Ufficiale giudiziario attribuita al messo notificatore, Addetto al servizio di protezione civile, secondo le fattispecie ed i criteri individuati nel CCDIA sottoscritto in data 02/11/2016, importo stimato € 3.500,00;

Progressioni orizzontali (PEO)

Deve essere assicurato il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già attribuite secondo la disciplina contrattuale vigente – importo stimato € 212.000,00.

Relativamente all'annualità 2018 le parti decidono di destinare all'attivazione di nuove PEO, l'importo di € **21.300**, calcolato **su base annua**.

Detto importo viene suddiviso secondo il seguente budget di area:

- AREA AMMINISTRATIVA € 6.900,00
- AREA TECNICA € 6.600,00
- AREA ECONOMICO FINANZIARIA € 4.800,00
- DIREZIONE AUTONOMA POLIZIA MUNICIPALE € 3.000,00

Il budget assegnato sarà utilizzato sulla base di singole graduatorie di Area che saranno redatte secondo quanto previsto nel Regolamento di cui al precedente art. 2.

La decorrenza delle nuove progressioni economiche viene stabilita nel **01 novembre 2018**. Importo stimato a carico fondo 2018 2/12 di € 21.300 ovvero € 3.550.

Eventuali "resti" che dovessero rendersi disponibili su i singoli budget di Area, una volta attribuite le nuove PEO, per l'anno 2018 saranno messi a disposizione del budget dell'Area Amministrativa per

l'eventuale ulteriore utilizzo sulla base della graduatoria approvata.

Indennità di comparto

Al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione del trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente – importo stimato € 47.800,00

Indennità di "staff"

Al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione del trattamento obbligatorio spettante ai sensi dell'art. 37 c. 4 CCNL del 06/07/95 e dell'art. 17 c.3 del CCNL del 01/04/1999- Importo stimato € 2.700,00.

Prestazioni correlate all'utilizzazione di risorse specifiche

Gli incentivi per l'anno 2018 legati a specifiche disposizioni di legge sono disciplinati dalle vigenti norme regolamentari già approvate, se ed in quanto applicabili. Importo stimato € 0,00.

Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Al finanziamento di questo istituto sono destinate le risorse necessarie ad erogare compensi incentivanti la produttività, attraverso l'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi di miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Le risorse destinate a compensare la produttività individuale e collettiva sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti istituti.

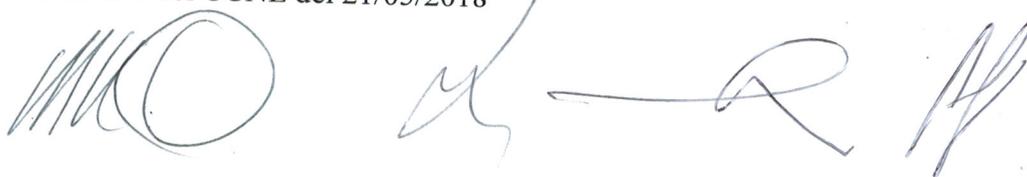
L'erogazione delle suddette risorse avverrà, con i criteri e la metodologia già applicati negli anni precedenti, a seguito di valutazione da parte dei Dirigenti secondo la scheda di valutazione individuale già operante in quanto rispondente ai criteri di erogazione legislativamente e contrattualmente previsti.

Si da atto, tuttavia, che detta scheda individuale di valutazione potrà anche essere modificata dall'Amministrazione sempre nel rispetto dei criteri normativi e contrattuali. In questo caso la nuova scheda di valutazione, una volta approvata, dovrà essere comunicata ai rappresentanti delle RSU.

Si conferma che l'importo max teoricamente spettante a ciascun dipendente corrisponderà ad una cifra uguale per tutti, a prescindere dalla categoria di appartenenza e potrà subire le riduzioni previste dalla metodologia di valutazione..

Importo stimato € 121.507,74

Le parti danno atto che con l'applicazione dei criteri sopra descritti viene garantito, sin dal 2018, l'applicazione dell'art. 68 c. 3 del CCNL del 21/05/2018



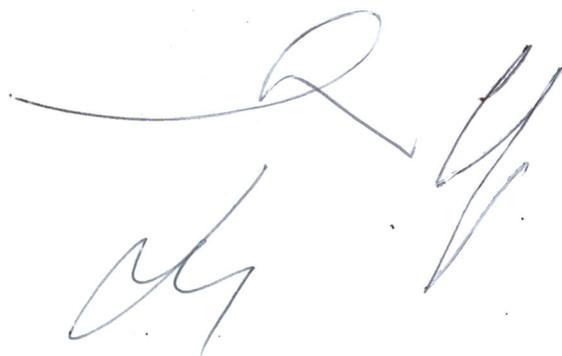
Gli istituti a carattere vincolante e/o automatico disciplinati nei CCNL o le clausole vincolanti contenute nel CCDIA 2015/2017 sottoscritto in data 02/11/2016 sono stati applicati nel corso dell'anno 2018 con le modalità previste nei predetti contratti e le risorse necessarie al loro finanziamento sono state prelevate dalle disponibilità del fondo di cui all'allegato "A" del presente accordo.

Sulla base dei predetti criteri, nonché delle risorse decentrate stabili e variabili di cui all'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 relative all'anno 2018 la suddivisione è quella sopra indicata indicata (a livello estimativo)

Le parti danno atto che la suddetta ripartizione è a titolo riepilogativo e che la stessa sarà quantificata in via definitiva, d'ufficio, al momento che saranno state liquidate tutte le somme di competenza 2018 che fanno carico al fondo delle risorse decentrate di detto anno, correlate ad istituti economici applicate ai dipendenti del Comune di Cortona, in attuazione dei CCNL nonché del CCDIA vigente

Retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa

Le parti danno atto che, sulla base della costituzione del Fondo ex art. 67 del CCNL del 21/05/2018, dal quale sono state sottratte, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, per l'anno 2018, sono destinate risorse pari ad euro 65.543,00. Ai titolari delle posizioni organizzative viene riconosciuto, previa valutazione effettuata dal Dirigente secondo i criteri, la metodologia e la scheda di valutazione individuale già adottata, una retribuzione di risultato nella misura determinate dall'Amministrazione Comunale nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali.



Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018 (ALL. A)

DESCRIZIONE	Parziali	IMPORTI TOT.
Risorse stabili		
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - P.D. 1187/17		
(1bis) 0,2% MONTE SALARI 2001 - (ART. 67 C. 1 TERZO PERIODO) - P.D. N. _____	556.980,02	
(1ter) INCREM. 2016 E 2017 ART. 67 C. 2 LETT. B) CCNL 21/05/2018 - P.D. 614/2018	7.019,02	
TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C. 1 CCNL 2018)	2.896,67	
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O.		566.895,71
(3) ART. 67 C. 2 LETT. A) vale dal 31/12/18 a decorrere dal 2019		63.543,00
(3BIS) ART. 67 C. 2 LETT. B) 7127,60 (AUMENTO 2018)	0,00	
DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME	7.217,62	
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPONDI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO ART. 67 C. 2 LETT. C) CCNL 21/05/18 (A3)	7.217,62	10.114,29
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165) - ART. 67 C. 2 LETT. D) CCNL 21/05/18		1.653,61
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO ART. 67 C. 2 LETT. E) CCNL 21/05/18		0,00
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO ART. 67 C. 2 LETT. G)		0,00
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE ART. 67 C. 2 LETT. H) CCNL 21/05/18		0,00
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)		0,00
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI		0,00
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015 ART. 1 C. 456 L. 147/2013		0,00
TOTALE RISORSE STABILI (A)		471.938,66
a) Risorse variabili soggette a limitazione		
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART.67 C.3 LETT.A) CCNL 21/05/18)		0,00
(13) REC. EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997) ART. 67 C. 3 LETT. C) CCNL 21/05/18)		0,00
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)		30.200,00
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) E ART. 67 C. 3 LETT. F) CCNL 21/05/18		0,00
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)		0,00
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)		0,00
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5 LETT.B), CCNL 21.5.2018)		0,00
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI		0,00
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017)	(B1)	30.200,00
b) Risorse variabili non soggette a limitazione		
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)		0,00
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZ. E RIQUALIF. SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K), ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011 E ART. 67 C.3 LETT. B) CCNL 21/05/18		0,00
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)		0,00
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)		0,00
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. E), CCNL 21.5.2018)		0,00
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)		0,00
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		0,00
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	(B2)	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI (B)		30.200,00
TOTALE FONDO CONTRATTUALMENTE DETERMINATO (D) = (A) + (B)		502.138,66
Riduzione risorse variabili per superamento limite ART. 23 C.2 D.LGS. 75/17 (E)		22.680,92
TOTALE FONDO ANNO 2018 (F) = (D) - (E)		479.457,74

RIEPILOGO

RISORSE STABILI	471.938,66	
RISORSE VARIABILI	7.519,08	
TOTALE FONDO ANNO 2018		479.457,74
DIMOSTRAZIONE RISPETTO LIMITI ART. 23 D. LGS. 75/2017		
TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO (F) - (B2) - (A3)		469.343,45
Determinazione Fondo 2016 LIMTE ex art. 23 D.Lgs.75/17 omogeneo con il 2017		
FONDO 2016 Certificato - Povvedimento Dirigenziale n. 1132/2018		
(A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O.		531.024,65
INCREMENTO sul 2017 art. 67 c. 2 lett.b) - PD n. 1312/2018		63.543,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 limite art. 23 D. Lgs. 75/17 RESO OMOGENEO		1.861,80
		469.343,45
		LIMITE OK