Comune di Desenzano del Garda
(Provincia di Brescia)

AGGIORNAMENTO CCI Biennio 2019-2020

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) 2018 – 2020
AGGIORNAMENTO BIENNIO 2019-2020

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, di cui all'art. 7 del CCNL 21.05.2018, composte da:

per la delegazione di parte pubblica:

Alessandro Tomaselli	Segretario Generale e Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica
Enrico Benedetti	Dirigente Area Servizi Amministrativi
Loretta Bettari	Dirigente Area Servizi Finanziari
Carlalberto Presicci	Commissario/Responsabile Polizia Locale
Flavio Casali	Dirigente Area Servizi alla Persona
Cinzia Pasin	Dirigente Area Servizi al Territorio

per la delegazione di parte sindacale (RSU, Rappresentanti Sindacali, OO.SS. territoriali):

Alberto Fraccaro	componente della RSU
Alessio Bove	componente della RSU
Germana Bravo	componente della RSU
Giancarlo Meriti	componente della RSU
Giorgio Tosi	componente della RSU
Katia Vedovelli	componente della RSU
Massimo Restifo	componente della RSU
Stefano Benini	componente della RSU
Gianmarco Pollini	Segreteria territoriale FP CISL
Marco Drera	Segreteria territoriale FP-CGIL
Mauro Quecchia	Segreteria territoriale UIL FPL

in data 13 DICEMBRE 2019 presso la sede del Comune di Desenzano del Garda;

Richiamata l'Ipotesi di contratto integrativo – personale non dirigente, siglata in data 5 dicembre 2019;

Visto il parere favorevole alla stipula del contratto decentrato espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti del Comune in data 9 dicembre 2019;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 392 del 10.12.2019, che autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'aggiornamento del CCI 2018-2020 per il biennio 2019-2020;

Definiscono e siglano il seguente

AGGIORNAMENTO CCI Biennio 2019-2020

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AGGIORNAMENTO CCI 21.12.2018
BIENNIO 2019-2020

PREMESSA

Con il presente contratto decentrato integrativo le parti si propongono:

- di rendere possibile, all'interno di ciascuna categoria professionale, la progressione mediante incrementi economici sulla base di selezioni meritocratiche, in relazione ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione ed allo sviluppo delle competenze professionali, secondo logiche di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance e, quindi, attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi di carriera, in applicazione delle previsioni di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018 e dei principi esplicitati dall'art.23, c. 2 del D.Lgs 150/2009;
- di riattivare, dopo molti anni di blocco forzato nell'attribuzione dell'istituto, dovuto a disposizioni normative e a carenza di risorse disponibili in parte stabile del fondo delle risorse decentrate, le procedure di uno tra gli strumenti della premialità individuati dal vigente Sistema Premiante dell'Ente, come previsto dall'art.6 del vigente CCI 2018-2021, al fine di riconoscere il merito e la professionalità del personale, ai sensi dell'art.20 D.Lgs 150/2009 - "premi collegati alla performance";
- di aggiornare, per una maggiore aderenza ai punti programmatici descritti, le modalità e i criteri generali di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, già definiti nella precedente sessione negoziale.

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato - per le PEO del tempo determinato nel caso di eventuali situazioni con servizio superiore alle tre annualità consecutive - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo per quanto si riferisce agli articoli oggetto del presente aggiornamento.
3. All'interno del CCI triennale 2018-2020 avrà vigenza per le annualità 2019 e 2020.
4. I criteri di destinazione delle risorse potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, fatte salve eventuali modifiche normative e contrattuali nazionali in materia.

Art. 2

Risorse economiche destinabili alla progressione economica orizzontale

1. All'art. 7, comma 4° prospetto di destinazione - ultima riga, del CCI 2018-2020 sottoscritto in data 21.12.2018 è sostituito dal seguente:

ISTITUTI FINANZIATI	2018	2019	2020
Nuove progressioni economiche orizzontali (PEO)	0,00	47.000,00	14.000,00

2. Gli importi destinate a nuove progressioni orizzontali vengono aggiornati secondo risorse rese stabilmente disponibili a seguito di cessazioni di personale, nel periodo 2018-2019-2020, già titolare di progressioni economiche orizzontali, nonché di RIA stabilmente acquisita al fondo delle risorse decentrate.

Art. 3
Aggiornamento criteri generali per la progressione economica orizzontale

L'art. 8 del CCI 2018-2020 sottoscritto in data 21.12.2018 è sostituito dal seguente:

Art. 8

Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL vigente.
2. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance.
3. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

1- <u>Vincoli alle risorse</u>

a. Le risorse destinabili dalla contrattazione a nuove PEO sono indicate nella tabella di destinazione di cui al precedente art.7 comma 4 ultima riga, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2 comma 3 del presente contratto.
b. La quota stanziata per le progressioni economiche orizzontali viene ripartita, per ciascuna Area dell'Ente, in un numero di budget pari alle posizioni economiche presenti, attribuendo a ciascun budget un importo proporzionale al rapporto tra il numero di dipendenti nella posizione ed il totale dei dipendenti.
c. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 65% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni economiche (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO).

2. *Requisiti di partecipazione*

d. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno **36 mesi** nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Cat. A		**Cat. B**		**Cat. C**		**Cat. D**	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	3 anni	D3	4 anni
A4	3 anni	B4	4 anni	C4	4 anni	D4	4 anni
A5	3 anni	B5	4 anni	C5	4 anni	D5	4 anni
A6	4 anni	B6	4 anni	C6	5 anni	D6	4 anni
		B7	4 anni			D7	5 anni
		B8	5 anni				

e. Non sono ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non abbiano ottenuto almeno la media del **60/100**, equivalente, nella metodologia permanente di valutazione delle prestazioni individuali vigente, al coefficiente numerico "6" per la progressione orizzontale attribuito alle fasce di merito V e VI. Tale media è riferita ai punteggi di valutazione conseguita, secondo il valore effettivamente assegnato a ciascun dipendente, prima della sua eventuale riduzione per correttivi dovuti ad assenze

f. Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio, se superiori al rimprovero scritto, in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore.

3. Procedure selettive e criteri di valutazione

g. Le selezioni saranno effettuate annualmente, con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.

h. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del coefficiente di progressione orizzontale conseguito nell'ultimo triennio.

i. L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dalla conferenza dei Dirigenti valutatori che, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti, definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. Il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 30 punti su 100, rapportando in centesimi il punteggio di cui alla lettera h).

j. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che, nel periodo di riferimento, ha conseguito la valutazione media, riferita alla fascia, più elevata; in subordine a quello con la valutazione più alta nell'ultimo anno; in ulteriore subordine, a quello con maggiore anzianità di appartenenza alla posizione economica.

k. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche un numero non superiore al 50% per ciascuna categoria dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, con ripartizione dei resti tra categorie all'interno di ciascuna Area, a partire da quelle con la percentuale di budget non intero più alto, nel rispetto della soglia percentuale stabilita per ciascuna categoria. Viene garantito il passaggio di almeno una unità per ciascuna categoria all'interno di ciascuna Area.

l. Gli eventuali resti di ciascuna Area vengono sommati, per ciascuna categoria, ed utilizzati per i passaggi più vicini al valore economico dei medesimi, a livello di Ente, per le categorie con i maggiori resti non utilizzati.

m. Gli ulteriori eventuali resti finali confluiranno nella parte variabile del Fondo e destinati a sommarsi alle risorse previste per la performance organizzativa ed individuale.

Art. 4
Aggiornamento "Mensa: Disposizioni in materia di buoni pasto (art.13 CCNL 9.5.2006)"

L'art. 30 del CCI 2018-2020 sottoscritto in data 21.12.2018 è sostituito dal seguente:

Art. 30
Mensa: Disposizioni in materia di buoni pasto (art.13 CCNL 9.5.2006)

1. In applicazione di quanto disposto dall'art. 13 del CCNL 9.5.2006, nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, sono individuate particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi nonché dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti:

A) all'inizio o alla fine del turno:

a) Il personale addetto alla guida di scuolabus, limitato alla giornata del sabato.

b) personale turnista della Polizia Locale.

c) personale operaio nel periodo estivo, mesi giugno-agosto, con fascia oraria di servizio 6.00-13.22, a fine turno.

d) il personale della biblioteca, che per i mesi di luglio ed agosto è tenuto a prestare una diversa articolazione dell'orario di servizio rispetto al resto dell'anno, nelle giornate del mercoledì e del venerdì, a fine lavoro prevista per le ore 14.30.

B) in relazione alla durata della pausa:

Il personale addetto alla guida di scuolabus, è autorizzato ad usufruire della mensa anche nei giorni in cui per motivi di servizio l'orario spezzato preveda una pausa di due ore e mezza.

2. Il diritto si intende limitato ad un solo pasto nel giorno lavorativo. Il tempo di consumazione del pasto non è considerato orario lavoro.

Art. 5

Disposizioni finali

1. Il presente accordo modifica il CCI triennio 2018-2020, per il biennio 2019-2020, qualora non disdettato dalle parti, che convengono di monitorarne gli effetti in sede di prima applicazione;

2. Il presente accordo, per quanto si riferisce all'art. 3 "Criteri generali per la progressione economica orizzontale", costituisce premessa all'adozione di specifico regolamento, che verrà adottato dall'Ente dopo l'autorizzazione alla sua sottoscrizione definitiva da parte della Giunta, e diventerà parte integrante della disciplina di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance vigente nell'Ente;

3. Per quanto non previsto dal presente accordo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto.