

# COMUNE DI BARBIANELLO

## Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2021

Il giorno 27 del mese di dicembre dell'anno 2021 ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione di parte pubblica, composta dal Vice Segretario Comunale/Presidente dott. Umberto Fazia Mercadante,

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

RSU dell'Ente

sig. Claudio Pastore

CGIL/FP

sig.ra ASSENTE

UIL/FPL

sig. ASSENTE

CSA

sig. Antonio Cassinari.

### PREMESSA

Richiamato il CCDI giuridico 2020 del Comune di BARBIANELLO sottoscritto in data 18.12.2020 e approvato con deliberazione di G.C. n. 60 del 28.12.2020 la cui durata è valida sino a sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e s.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che prevede che *"... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"* (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

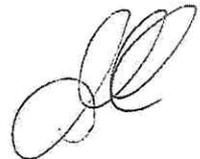
- all'art.67 c.7 del CCNL 21.05.2018 – Fondo risorse decentrate: costituzione - che prevede che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017.

Si dà atto che il fondo incentivante impegnato nell'anno 2021 e le risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa, fatto salvo le somme escluse dal calcolo del tetto del 2016 (economie anni precedenti, incrementi per disposizioni di legge non comprese nel tetto 2016, ecc.), non supererà il fondo incentivante impegnato nell'anno 2016.

- all'art.68 del sopra citato CCNL 2018-2020 che prevede che almeno il 30% delle risorse variabili sia destinato alla performance individuale

Dato atto che precedentemente è stata siglata la preintesa al presente CCDI 2021 nonchè il Presidente della delegazione trattante è stato autorizzato mediante apposita deliberazione di G.C. alla firma del CCDI 2021 definitivo.

Le parti, a seguito delle verifiche operate, sottoscrivono il presente CCDI anno 2021



## CONVENGONO

sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A**), facente parte integrante e sostanziale al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2021 le parti ribadiscono quanto sottoscritto nel CCDI 2018-2020 sopra citato in merito ai criteri per l'utilizzazione, come riportate nell'allegato A) (parte contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti) che fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente.

Inoltre le parti,

## CONCORDANO

per l'anno 2021

- di ribadire la validità della parte giuridica del CCDI 2020 richiamato nelle premesse;
- di inserire nel CCDI giuridico l'art.5 bis come segue:

*Art.15 bis: Premi correlati alla performance individuale – Differenziazione del premio individuale –*

*1. Ai sensi dell'art.69 del CCNL 21.05.2018\*, le parti concordano che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100 come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'ente);*

*\*1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*

*2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.*

*3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*

*2. Il 30% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.*

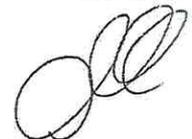
*3. Ad una percentuale del 1% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% come indicato al comma precedente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione di fondo allegato al presente accordo.*

*4. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine della graduatoria stilata sulla base della valutazione riportata nella scheda individuale consegnata a tutti i dipendenti dell'Ente che partecipano alla performance individuale.*

*5. Detta graduatoria è stilata in base ai seguenti criteri:*

*a) valutazione della performance individuale data dalla scheda di valutazione individuale per l'anno di riferimento;*

*b) in caso di parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente i cui obiettivi hanno un peso maggiore degli altri.*



- c) Il peso maggiore è dato dalla quota più elevata prevista dalla ripartizione del fondo come riportato nel prospetto allegato;
- d) in caso di ulteriore parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente con più anni di anzianità di servizio.
6. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile dell'AREA/SERVIZIO in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel PdP/PDO.
- di prevedere che le valutazioni dei dipendenti e del personale incaricato di PO siano effettuate mediante apposite schede di valutazione elaborate dall'amministrazione con l'assegnazione della percentuale di valutazione della performance individuale come segue:
    - a) il 50% è destinato al raggiungimento degli obiettivi inerenti la performance di area individualizzati;
    - b) il restante 50% è destinato alla valutazione del comportamento organizzativo della prestazione, dell'apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito.
  - sarà possibile destinare risorse a obiettivi di miglioramento e/o sviluppo collegati alla performance individuale dei dipendenti non incaricati di PO, così come riportati nella deliberazione di approvazione del piano delle Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi 2021, nella misura indicata nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;
  - la ripartizione del fondo anno 2021 è riportato nell'apposito prospetto allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

Le parti concordano, inoltre, che la somma eventualmente residua del fondo venga portata in economia ad incrementare il fondo nell'anno successivo ai sensi dell'art. 68 c.1 ultimo periodo del CCNL 21.05.2018.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente delegazione trattante

Dott. Umberto Fazio Mercadante

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. sig. Pastore Claudio

Per le OO.SS. territoriali

CGIL/FP sig.ra ASSENTE

CSA PAVIA LODI sig. Antonio Cassinari

UIL/FPL sig. ASSENTE