

ACCORDO SULLA DESTINAZIONE E FINALITA' DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2018

L'ammontare delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2018, è stato determinato ed ufficializzato con deliberazione di G.C. n. del

Per l'erogazione del trattamento accessorio al personale dipendente, relativamente all'anno 2017, si fa riferimento al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale sottoscritto in data 11.04.2006, tenuto conto degli adeguamenti approvati con deliberazione di G.C. 132 del 24.12.2012, in linea con quanto disposto dalla L. 150/2009 e s.m.i..

Questi i criteri per l'utilizzo delle risorse:

- 1) riparto, anche a livello di destinazione del fondo, tra voci finanziate con la parte stabile e voci finanziate con la parte variabile;
- 2) riconferma dell'importo precedentemente stabilito per le indennità di rischio, maneggio valori, turno e chiamata;
- 3) riconferma delle indennità fino a un massimo di € 300,00 annui lordi per le figure professionali previste dall'art. 36, c.2, del CCNL 22.01.2004;
- 4) riconferma delle indennità volte a compensare le specifiche responsabilità di personale di categoria C e D non incaricato delle responsabilità di P.O., ai sensi di quanto stabilito dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006;
- 5) per quanto concerne l'erogazione delle risorse destinate alla produttività, individuale e/o collettiva, nonché al miglioramento dei servizi, si rimanda a quanto previsto dall'art. 20 del predetto CCDIA, e dai criteri applicativi individuati dall'Amministrazione, in particolare:
 - a) una quota pari al 70% verrà utilizzata per obiettivi specifici, definiti annualmente coerentemente con gli obiettivi del PEG e sarà erogata sulla base della valutazione dell'apporto ai medesimi obiettivi;
 - b) la rimanente quota pari al 30% sarà erogata corrispondentemente alla valutazione individuale.

Il suddetto trattamento compete a tutto il personale dipendente in ruolo presso il Comune di Musile di Piave, con esclusione del personale in Comando presso altri Enti.

Per quel che concerne il personale non di ruolo le relative indennità andranno corrisposte solo per il periodo di effettivo servizio, mentre il premio produttività (art. 20 c. 2 CCDIA) verrà erogato qualora lo stesso servizio sia stato svolto per almeno 12 mesi continuativi.

Tolte le somme vincolate - comprese le risorse stabili stanziare per finanziare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Responsabili di P.O. pari ad € 47.500,00 - le risorse del fondo da destinare al personale per l'anno 2018 ammontano a:

- UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017	€ 154.535,00
- DIFFERENZIALI	€ 4.365,00
TOTALE PARTE STABILE	€ 158.900,00
PARTE VARIABILE	€ 23.045,35
PARTE VARIABILE NON SOGGETTA AL LIMITE	€ 932,66
per un totale complessivo di	€ 182.884,01

Dalla Parte Stabile devono essere detratti:

- a) il costo per le progressioni orizzontali anni dal 1999 al 2018 ammontante a € 69.432,94
- b) l'indennità di comparto (quota a carico fondo 2018) importo previsto € 17.522,08
- c) i differenziali già corrisposti importo € 4.365,00
- d) la retribuzione di posizione dei Responsabili di P.O. ANNO 2018 € 47.500,00

Residuano pertanto complessivamente per la PARTE STABILE, € 20.079,98

L'ammontare di tali risorse verrà utilizzato, secondo quanto previsto dall'art. 17 del CCDIA dell'11.4.2006, con le seguenti destinazioni:

1. Fondo per indennità di rischio, maneggio valori, chiamata, turno (art. 19 del CCDIA).

L'indennità di rischio, di cui all'art.19, c.3, del CCDIA, per l'anno 2018 viene riconfermata nella misura di € 30,00 mensili lorde (per n. 12 mensilità), come previsto dall'art. 41 del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 22.01.2004.

Tale indennità viene corrisposta mensilmente e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio. Secondo detti criteri ne sono beneficiari i dipendenti che svolgono mansioni in condizioni di rischio effettivo, vale a dire connesse a condizioni lavorative ed ambientali realmente idonee a mettere a rischio la salute dei lavoratori, in particolare:

- operai delle categorie B e C (con esclusione ovviamente di chi non esercita attività connesse a rischio);
- messi comunali.

L'indennità non verrà corrisposta in caso di assenze pari o superiori ai 30 giorni continuativi e non è cumulabile con altre indennità.

Personale	Categoria prof.le	N. addetti 2018
Operai	B-C	6
Messo Comunale	B	2

Totale previsto € 2.820,00
(fatti salvi conguagli)

L'indennità di maneggio valori, di cui all'art. 19, c. 2, del CCDIA, è stabilita in € 1,55 giornalieri.

Di detta indennità è beneficiario unicamente l'addetto all'ufficio economato e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa, ex articolo 36 delle code contrattuali del 14.09.00.

Totale previsto € 350,00
(fatti salvi conguagli)

A tutto il personale dipendente, esclusi i Responsabili di Posizione Organizzativa, viene inoltre riconosciuta, in caso di interventi urgenti e comunque al di fuori dell'orario di lavoro ordinario, un'indennità di chiamata il cui importo rimane fissato in € 25,82 a chiamata.

Per il 2018: n. 81 chiamate

Totale previsto € 2.091,42
(importo previsto)

Dal 2004 viene inoltre riconosciuta l'indennità ai sensi dell'art. 36, c. 2, CCNL 22.01.2004 per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D derivanti dalle qualifiche/funzioni di:

Ufficiale di Stato civile, anagrafe ed Ufficio elettorale

- n. 2 dipendenti Cat. C € 300,00 annui lordi ciascuno

Detti importi andranno rapportati per 12 mensilità.

L'indennità non verrà corrisposta in caso di assenze pari o superiori ai 30 giorni continuativi e non è cumulabile con altre indennità.

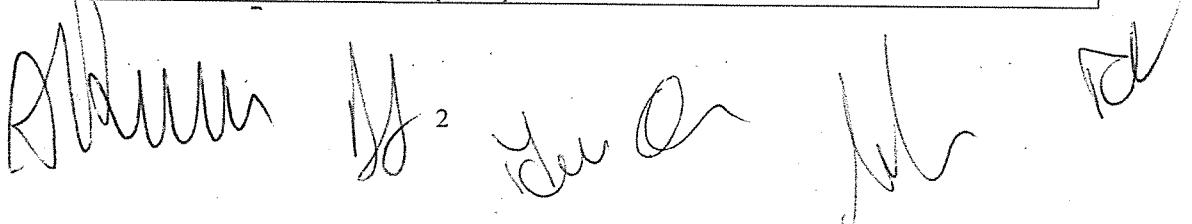
Totale € 600,00
(fatti salvi conguagli)

TOTALE INDENNITA': € 5.861,42 (dato di previsione, fatti salvi conguagli)

L'indennità di turno è stata istituita a partire dal mese di ottobre dell'anno 2000, a seguito del convenzionamento del servizio di Polizia Municipale del Comune di Musile di Piave con quello del Comune di Meolo e della disposizione del Sindaco n. 12066 del 26.10.00.

I turni sono stati effettuati anche per tutto il 2018.

L'articolo 22 delle code contrattuali, al comma 5, stabilisce i valori della suddetta indennità in relazione al tipo di turno effettivamente prestato: nel nostro caso è stata calcolata la maggiorazione oraria del 10% per le ore svolte in orario antimeridiano/pomeridiano feriali, del 30% per le ore svolte in orario festivo o notturno e del 50% per le rimanenti ore svolte in orario festivo-notturno, della retribuzione di cui all'articolo 52, comma 2, lett.c) delle medesime code. Tale indennità, secondo quanto stabilito da detta norma, compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro; di conseguenza non vi può essere cumulo con l'indennità di disagio di cui ai punti precedenti.



L'ammontare delle ore di turnazione per l'anno 2018, calcolato per ciascun agente turnista, è previsto in n. _____ ore di cui n. ___ ore svolte in orario diurno (antimeridiano/pomeridiano), n. _____ ore svolte in orario notturno o festivo e n. ___ ore in orario notturno festivo.

E' fatta salva l'applicazione dell'art. 22 del CCNL 14.09.2000 in merito all'articolazione oraria settimanale su 35 ore anziché 36.

Totale € 9.500,00
(importo previsto)

L'attivazione di nuovi servizi mediante la **flessibilità oraria** è stata istituita a partire dal 2007, mediante integrazione del fondo nella sua parte vincolata ex art. 20 c. 3 del CCDIA.

I criteri di compensazione per tale attivazione e gli importi previsti per ciascuna tipologia di slittamento vengono approvati annualmente dalla Giunta Comunale e liquidati successivamente a seguito di rendicontazione effettiva depositata agli atti dell'Ufficio Personale.

Totale € 7.000,00
(importo previsto)

Nb: Si precisa che tali somme rientrano nella parte "variabile destinata del fondo per la produttività".

2. Fondo per compensare specifiche responsabilità assolute dal personale della categoria C e D che non sia incaricato delle funzioni di responsabile di P.O. (art. 17, lett. f del CCNL 01.04.99, art. 19, c. 1, lett.b) CCDIA, come modificati dall'art. 7 CCNL 9.5.2006).

Per le suddette figure professionali, riqualficate in sede di Regolamento per l'ordinamento della struttura organizzativa come unità operative, è stato previsto l'importo di **€ 12.400,00**.

Tale cifra, sentiti i dirigenti/responsabili di P.O., viene ripartita, tra i responsabili di U.O. in proporzione al numero di unità, al periodo in cui i medesimi hanno svolto tali funzioni e può essere differenziata a seconda del grado di autonomia riconosciuto alle singole unità nonché del grado di difficoltà sostanziale delle materie trattate e delle responsabilità direttamente connesse al servizio svolto.

In particolare a partire dall'anno 2013, preso atto delle modifiche introdotte in merito al tetto massimo previsto per le predette indennità (€ 2.500,00), si è stabilito di fissare i seguenti importi:

- € 1.300,00 annui lordi per il personale inquadrato in categoria D;
- € 1.000,00 annui lordi per il personale inquadrato nella categoria C.

Personale incaricato	Categoria prof.le	N.addetti	N. mesi
Spec. Amm.vo	D	4	12
Istutt. Amm.vo	C	1	12
Vice Ispettore P.L.	D	1	12
Spec. Socio-Assist	D	1	12
Istrutt. Tecnico e Ced	C	3	12

L'indennità non verrà corrisposta in caso di assenze pari o superiori ai 30 giorni continuativi e non è cumulabile con altre indennità.

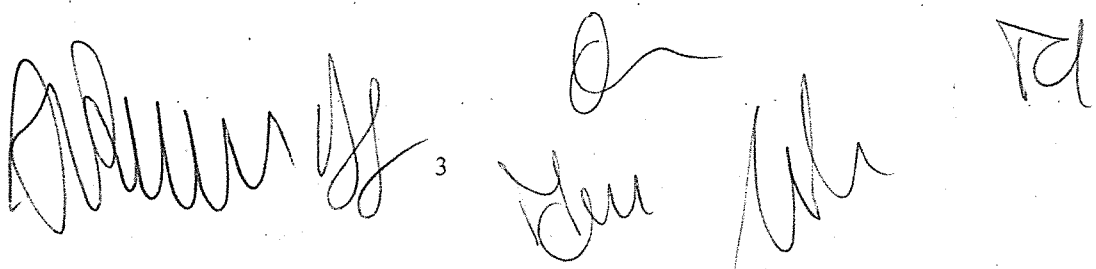
Totale previsto € 11.800,00
(fatti salvi conguagli)

Dettratti gli importi sopra riportati (ammontanti complessivamente in € 17.661,42) residuano per la PARTE STABILE € 2.418,56 (fatti salvi conguagli).

(Ai sensi dell'art. 18, c.1, del CCDIA siglato in data 11.4.2006, le somme residue della parte stabile sono destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, ai sensi dell'art. 20 del predetto CCDIA.)

PARTE VARIABILE da assegnare al personale ai sensi dell'art. 20 del CCDIA

è data dalla **PARTE VARIABILE** pari a € 23.978,01 (€ 23.045,35 + € 932,66) + somme residue della **PARTE STABILE** pari a circa € 2.418,56 (fatti salvi conguagli) per un **TOTALE** di € 26.396,57 (fatti salvi conguagli).



Tali risorse destinate alla produttività collettiva individuale e/o di gruppo, nonché al miglioramento dei servizi sono erogate come segue:

1. una quota pari al 70% (art. 20, c. 2, CCDIA)

Il compenso sarà erogato sulla base del raggiungimento degli obiettivi del PEG 2018 assegnati a ciascun ufficio, tenendo conto del coefficiente relativo alla categoria (Cat. B = 1,30; Cat. C = 1,65; Cat. D = 1,80) e dell'effettivo concorso di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi del gruppo.

Totale previsto € 18.477,60
(fatti salvi conguagli)

2. una quota pari al 30% (art. 20, c. 4, CCDIA)

sulla base della valutazione individuale.

Totale previsto € 7.918,97
(fatti salvi conguagli)

Premessa su un accordo "ponte" 2018

1. 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 Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale è stato sottoscritto in data 11.04.2006 e successivamente modificato con deliberazione di G.C. 132 del 24.12.2012, le parti convengono 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.

2. In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si procederà a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse verrà definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017, secondo le previsioni contenute nel contratto nazionale sottoscritto in data 21.5.2018.

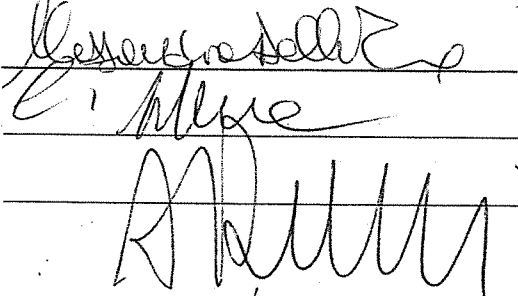
3. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di gennaio 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021. Fino alla ridefinizione della nuova piattaforma aziendale in via provvisoria le attuali indennità di rischio e maneggio valori verranno corrisposte al personale negli importi attuali, equiparandole alle indennità di cui alle lettere b e c dell'art. 70 bis del nuovo CCNL, *salvo conguaglio*.

4. Le parti convengono altresì 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.

In particolare, per quanto concerne l'inserimento in parte stabile dell'0,2% relativo alle alte professionalità, poiché allo stato attuale l'orientamento prevalente è l'esclusione di detto inserimento qualora non previsto negli anni precedenti, il medesimo non è stato inserito. Tuttavia la Parte Pubblica si riserva ulteriori approfondimenti del caso.


Musile di Piave, 19 dicembre 2018.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE




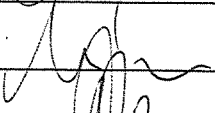
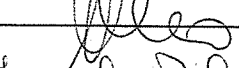
UIL FPL
2018-R


CISL F.P.S.

F.P.-CGIL

UIL F.P.

R.S.U.




Manuel Del Neco
