

ACCORDO INTEGRATIVO PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2018

- criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra performance organizzativa e individuale (*art. 7, comma 4, lett. a), CCNL 21/05/2018*);
- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale;

Premesse:

- con determinazione n. 1558/2018 è stato quantificato definitivamente il fondo per le risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2018 poi riepilogato per chiarezza espositiva con determinazione n. 4/2019:

1.236.880,02	Unico importo consolidato anno 2017 (in verde nell'allegato di quantificazione)
21.924,72	Risorse stabili da nuovo CCNL F.L. 21/5/2018
-167.026,24	Decurtazioni per disposizioni normative e/o contrattuali
339.759,60	Parte variabile
-€ 10.494,98	Decurtazioni confronto fondi 2016-2018
1.421.043,12	Totale fondo 2018

- in relazione agli utilizzi delle risorse disponibili, così come previsti dall'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, fatta eccezione per la destinazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, trova applicazione il CCDI normativo 2013-2015 (approvato con delibera di giunta n. 49/2015) ultravigente ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 4 del CCNL 22/01/2004 confermato dall'art. 1, comma 5 del CCNL 31/07/2009, sino ad adozione di un nuovo contratto collettivo integrativo;
- **le risorse complessivamente disponibili per il CCDI sono euro 116.040,75;**
- il CCNL Funzioni Locali prevede tra le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa:
 - criteri di ripartizione delle RISORSE DISPONIBILI per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo (*art. 7, comma 4, lett. a)*);
 - criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (*art. 7, comma 4, lett. b)*);
- con delibera n. 243/2019 la giunta comunale, dopo il parere positivo dei revisori dei conti, ha autorizzato il presidente della delegazione di parte datoriale (designato con D.G. n. 160/2019) alla firma del CCDI 2018 sulla base della preintesa del 16/4/2019 pertanto:

in data 22/11/2019 presso il Palazzo di Città alle ore 16,30 il presidente della delegazione di parte datoriale per le relazioni sindacali nella persona del presidente: dott. Carlucci Domenico e i soggetti sindacali **R.S.U. ed OO.SS.**(vedasi scheda allegata) sottoscrivono quanto segue:

1. criteri di ripartizione delle RISORSE DISPONIBILI per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo (*art. 7, comma 4, lett. a*) :

“destinazione delle risorse disponibili euro € 116.040,75 alla performance individuale ossia quello collegata al raggiungimento degli obiettivi di PEG fatte salve eventuali pagamenti per altre indennità già disciplinate dal vigente CCDI 2013-2015 “.

2. criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (*art. 7, comma 4, lett.b*)” e per l'applicazione dell'art. 69 CCNL 21/05/2018 (maggiorazione del premio individuale):

Differenziazione del premio.

Determinazione del budget per ciascun obiettivo

A ciascun obiettivo saranno assegnate risorse in funzione del seguente coefficiente:

- obiettivo di miglioramento: peso = 1;
- obiettivo strategico: peso = 1,10

A ciascun dipendente è assegnato un premio teorico per ciascun obiettivo a cui è assegnato tenendo conto dei seguenti parametri: peso di categoria e percentuale di partecipazione agli obiettivi.

D	1,20	C	1,10	B/A	1,00
---	------	---	------	-----	------

L'assegnazione agli obiettivi e la percentuale di lavoro a ciascun obiettivo sono rilevabili dal PEG.

La percentuale di partecipazione agli obiettivi non supererà i 100 a prescindere dal numero degli obiettivi a cui il dipendente è assegnato.

Le modalità di liquidazione del premio teorico sono quelle indicate al Capo IV del sistema di misurazione e valutazione di cui alla D.G. n. 117/2015 (artt 65-66-67).

- In particolare il punteggio previsto dalla scheda di valutazione allegato F-“Risultati per l'impegno di gruppo” del citato sistema di valutazione (massimo assegnabile a questo parametro 50) sarà definito dal dirigente tenendo conto del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi a cui il dipendente è assegnato (rilevati dal Servizio Controllo di gestione in base alle apposite schede PEG) ottenendo così una scheda di valutazione unica per tutti gli obiettivi a cui il dipendente partecipa.
- Resta ferma la possibilità per il dirigente di effettuare una valutazione per ciascuno o alcuni obiettivi fermo restando il rispetto degli artt. artt 65-66-67;

Correlazione del premio ad altri premi/incentivi previsti da altre disposizioni di legge

Al fine di non generare uno squilibrato e ingiustificato finanziamento dei premi individuali a favore dei dipendenti che già partecipano a forme di premialità su attività/obiettivi del piano della performance che hanno un finanziamento specifico (derivante da disposizioni legislative o da provvedimenti dell'amministrazione o da altre disposizioni) il premio per la performance spettante complessivamente al dipendente in applicazione del presente CCDI sarà erogato in proporzione con le seguenti modalità:

rapporto % tra premio specifico e premio da CCDI	premio da CCDI
Fino a 60	100%
Da 60 ad 80	95%
Oltre 80	90%

Applicazione art. 69 CCNL 21/05/2018 (maggiorazione del premio individuale)

Al 10% del personale che raggiunge la valutazione complessiva maggiore è attribuito un premio aggiuntivo pari al 30% della media dei premi per la performance individuale.

A tale scopo vengono destinati Euro 10.000,00 delle *somme disponibili alla CCDI 2018*, se tali somme non sono sufficienti sarà corrispondentemente ridotto il budget della performance individuale.

Relativamente all'applicazione dell'art. 69 del CCNL viene attribuito il 30% aggiuntivo del premio ivi disciplinato, limitatamente al 10% del personale in organico per ogni settore che ha conseguito il punteggio più elevato. In caso di exequo decide motivatamente il dirigente a chi attribuire il 30%.

La percentuale del 10% applicata all'organico del settore verrà arrotondato all'unità superiore per frazioni decimali inferiori a 1, e sarò arrotondato all'unità superiore per frazioni superiori a 0,5.

DICHIARAZIONI A VERBALE

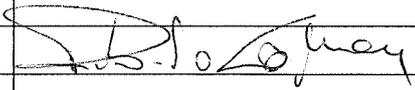
La seduta si conclude alle ore _____ con la firma del presente CCDI

Per l'amministrazione comunale:

dott. Domenico Carlucci

Per i soggetti sindacali:

R.S.U.:

COGNOME	NOME	FIRMA	SIGLA SINDACALE
CANNONE	ROBERTO		PER LA R.S.U.

OO.SS. TERRITORIALI

SIGLA	COGNOME	NOME	FIRMA
CGIL/FP BT	ABBASCA	GIULIA	Luigi Abbascà
CISL/FP BT			
UIL/FPL	BACNABA	ANTONIO	

Il delegato Territoriale Gaetano De Palo / CISL FP,
nel ribadire e confermare quanto dichiarato
in data 16/04/19 e nel verbale del 27/12/2018 e del 05/02/2019,
precisa che la proposta ricevuta dall'Ente è
differente da quella ricevuta per la seduta del
27/12/18 e che non è possibile introdurre altri
criteri differenti per la liquidazione delle
performance 2018 rispetto a quelli già
applicati per la liquidazione delle
performance anno 2017. Alla data attuale
non si è dato avvio alla contrattazione
per il nuovo CCDI 2019-2021, che dovrà
necessariamente contenere, oltre alla
definizione degli altri istituti contrattuali,
oggetto di contrattazione, anche i
nuovi criteri per la retribuzione delle
performance organizzative ed individuali.
Alle luce di quanto sopra riportato
il delegato Territoriale CISL FP / DE PALO
non sottoscrive l'incarico integrativo
per la destinazione delle risorse
decentrate 2018.

Bolette, 22/11/2019

CISLFP Gaetano De Palo