



Comune di
CHIUSA DI SAN MICHELE

Città Metropolitana di Torino

Piazza Bauchiero Bruno n. 2 – 10050 Chiusa di San Michele (To)

Tel. 011/964.31.40 – Fax 011/964.44.57 P.IVA 01734110016

Sito web: <http://www.comune.chiusadisanimichele.to.it>

Email: protocollo@comune.chiusadisanimichele.to.it

Posta certificata.: protocollo.chiusa.san.michele@cert.ruparpiemonte.it

Contrattazione annuale riparto risorse economiche e progressioni annualità 2020 e 2021 (art. 2 c. 3 del Contratto collettivo integrativo triennio 2019/2021 del 19/12/2019).

Premesso che:

- In data 15/10/2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di contrattazione annuale riparto risorse economiche e progressioni annualità 2020 e 2021 del personale non dirigente del Comune di Chiusa di S. Michele;
- Il revisore unico Dott. Franco Janutolo Gros in data 27/11/2020 con nota pervenuta al prot. n. 6122 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48 c. 6 D. Lgs. 165/2001);
- La Giunta Comunale con deliberazione n. 92 del 10/12/2020 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto.

In data ventidue dicembre ha avuto luogo l'incontro tra:

Per la delegazione di parte pubblica: nelle persone di:

Presidente Sigot Dott. Livio, Segretario Comunale;

Giuglaro Laura, Responsabile Servizi finanziari;

Margaira Cristina Responsabile Servizi Tecnici;

Anelli Roberto Responsabile polizia locale.

Per la delegazione di parte sindacale:

R.S.U. Aziendale – Gai Giordana;

OO.SS. nella persona di Colonna Ernesto;

Al termine della riunione le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo integrativo annuale riparto risorse economiche e progressioni annualità 2020 e 2021.

Dato atto che in data 19/12/2019 è stato sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Integrativo aziendale per il triennio 2019/2021 dando atto che all'art. 15 si è disposto che nell'anno 2019 non sono state previste progressioni orizzontali rimandando ad apposita contrattazione la loro previsione nel biennio 2020/2021.

Art. 1 – Presa d'atto costituzione fondo.

Si procede alla presa d'atto della composizione del fondo rilevando che dall'anno 2020, in esecuzione dell'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019, il medesimo è stato incrementato per assicurare il valore medio pro – capite del 2018 nel caso in cui dal raffronto tra il numero dei dipendenti in servizio al 31/12/2018 ed il numero dei dipendenti in servizio al 31/12/2020 si rilevi un aumento. Nella fattispecie in questo Ente i dipendenti al 31/12/2018 erano n. 7,5 e quelli in servizio al 31/12/2020 saranno n. 8 determinandosi un incremento di € 2.009, 25. Rimangono confermati gli altri importi come già definiti nell' annualità precedente.

Art. 2 – Destinazione fondo e decisione sulle progressioni economiche orizzontali

Si procede all'esame e contrattazione della destinazione del fondo a progressioni economiche orizzontali ex art. 7, comma 5, lett. D) del contratto aziendale 2019-2021, a valere sia sull'anno 2020 che sull'anno 2021, per n. 2 selezioni con decorrenza al 1° gennaio di ciascun anno. La destinazione annuale finale del fondo risulterà da queste nuove quantificazioni, dalle altre destinazioni in atto e dalle successive disposizioni modificative dell'art. 4 in materia di indennità per particolari responsabilità e indennità condizioni di lavoro, come previsto dal citato art. 7 del contratto aziendale.

Art. 3 – Progressioni economiche orizzontali 2020 e 2021.

La progressione economica di cui all'art. 16 CCNL 21/5/2018 è regolata dall'art. 9 del Contratto aziendale 19.12.2019, con le relative procedure, con le integrazioni e modificazioni che seguono.

In deroga rispetto all'art. 9 comma 6 lett. D) dell'aziendale, si stabilisce che le risorse siano divise per due settori di selezione (in relazione alla tipologia di valutazione): tutto il personale di comparto che può accedere e il personale cat. D con posizione organizzativa.

Non partecipano per ora alle selezioni n. 2 dipendenti che non hanno ancora maturato alla date dell'01/01/2020 e 01/01/2021 i 2 anni di permanenza nell'attuale categoria economica, perché neo – assunti.

Per la selezione da 1.1.2020 (potenzialmente interessati n. 6) vengono programmate n. 3 progressioni, riferite al personale di comparto in possesso dei requisiti, n. una in cat. B e n. due in cat. C.. Il budget teorico, salvo ricalcolo a fine selezione, è pari a € 1.971,66. In caso di medie dei punteggi di valutazione uguali, si dà precedenza a chi parta da PEO inferiore.

Per la selezione da 1.1.2021 (personale potenzialmente interessato n. 3) vengono programmate n. 2 progressioni (quota limitata), una riferita al personale di comparto in categoria C5 e una riferita al personale di cat. D posizione organizzativa. Il budget teorico, salvo ricalcolo a fine selezione, è pari a € 1.871,14.

Art. 4 – Indennità particolari responsabilità – indennità condizioni di lavoro.

A modifica dell'allegato A del contratto integrativo aziendale 19.12.2019, per il solo anno 2020, alla indennità di Responsabilità di settore Stato civile anagrafe ed elettorale viene destinata la complessiva somma di € 1.726,24, in riferimento agli oggettivi aggravii di procedure e responsabilità determinati nell'organizzazione e nella erogazione dei servizi di sportello e al pubblico durante l'emergenza sanitaria.

Poiché da marzo 2020, causa emergenza COVID-19, l'ufficio anagrafe non ha più effettuato aperture al pubblico nella giornata di sabato, in luogo delle quali gli addetti hanno mantenuto la reperibilità per la mattina del sabato. Per questo periodo e sino al perdurare dell'emergenza, in luogo dell'indennità per disagio come stabilita nelle precedenti contrattazioni, sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità (€ 10,33 per turno di 12 ore) riconoscendone un terzo per ogni sabato reperibile che determina un importo pari ad € 3,44 a turno.

Art. 5 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Ad integrazione del contratto integrativo aziendale 19.12.2019, in riferimento agli artt. 7, comma 4, lett. V) e 15, comma 4, del CCNL 21.6.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative:

- a) Nell'ambito delle risorse complessive di Ente destinate a retribuzioni di posizione e risultato, ne viene destinata una quota pari ad almeno il 20% del totale per la retribuzione di risultato delle singole PO;
- b) La correlazione tra gli obiettivi di miglioramento e di performance assegnati a ciascuna Area e la percentuale di retribuzione di risultato è proporzionale al peso degli obiettivi stessi. Di norma i pesi sono determinati in modo da avere una retribuzione di risultato teorica in misura equivalente, rispetto alla posizione, per tutte le PO. Di norma la quota di retribuzione di risultato è stabilita nel 25% della propria posizione.

In via eccezionale, per il corrente anno 2020, le parti prendono atto che il budget complessivo per retribuzioni di posizione e risultato, già stabilito nel 2109 in € 20.079,94 viene incrementato di € 1.177,61, utilizzando lo spazio di salario accessorio 2016 derivante dalla retribuzione di risultato del segretario, nell'anno non prevista. A valere su detta risorsa aggiuntiva, con apposito decreto sindacale potrà venire determinata per singole PO, in relazione agli obiettivi assegnati e agli aggravii gestionali determinati dalla gestione operativa in smart working, una retribuzione di risultato più elevata per il 2020.

Letto confermato e sottoscritto.

Presidente Sigot Dott. Livio – Segretario Comunale _____

Giugiaro Laura – Responsabile servizi finanziari _____ *Laura Giugiaro*

Margaira Cristina – Responsabile servizi tecnici _____ *Cristina Margaira*

Anelli Roberto - Responsabile polizia locale _____ *Roberto Anelli*

Per la delegazione di parte sindacale:

R.S.U. Aziendale – Giai Giordana _____ *Giordana Giai*

OO.SS. nella persona del Sig. Colonna Ernesto _____ *Ernesto Colonna*