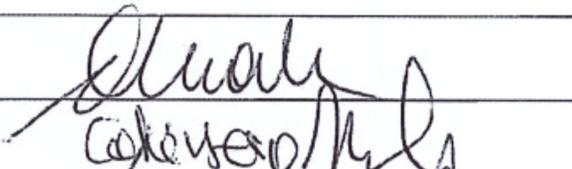
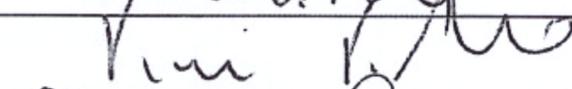
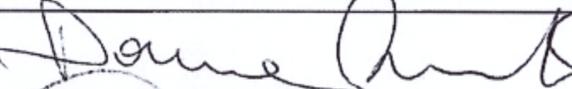
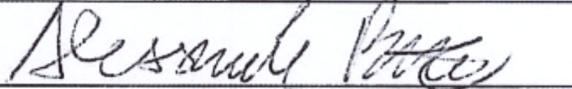
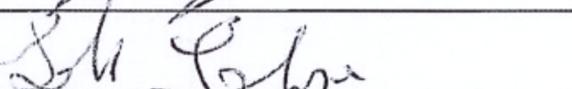
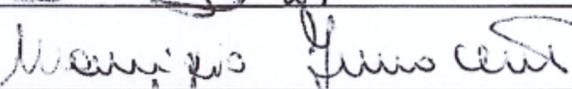
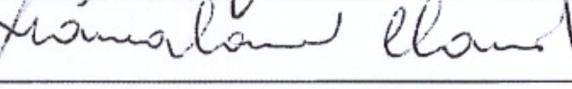


INTESA PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO 2020-2022 E LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE INDIVIDUATE PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DESTINATO AL PERSONALE DEI LIVELLI PER L'ANNO 2020

Rappresentanti di parte pubblica	
Viale Adriana - presidente	
Parziale Catuscia	
Pini Pierguido	
Romiti Daria	
Pellegrini Giacomo	
Piazza Alessandro	
Pucci Guglielmo	
Rappresentanti R.S.U.	
Mandracchia Onofrio Massimiliano	
Falchi Fabio	
Innocenti Maurizio	
Brogi Maria Pia	
Francalanci Claudio	
Rappresentanti Sindacali Territoriali	
Berretta Miro CGIL FP	
Ferrante Cinzia CISL FP	
Palagini Rolando Sulpm	
Fidanzi Brunello UIL FLP	

La delegazione trattante del Comune di Castelfranco di Sotto riunita in data 31.12.2020 sottoscrive l'allegato accordo decentrato e l'utilizzo delle risorse decentrate per il personale non dirigente,

Comune di Castelfranco di Sotto.

Provincia di Pisa.

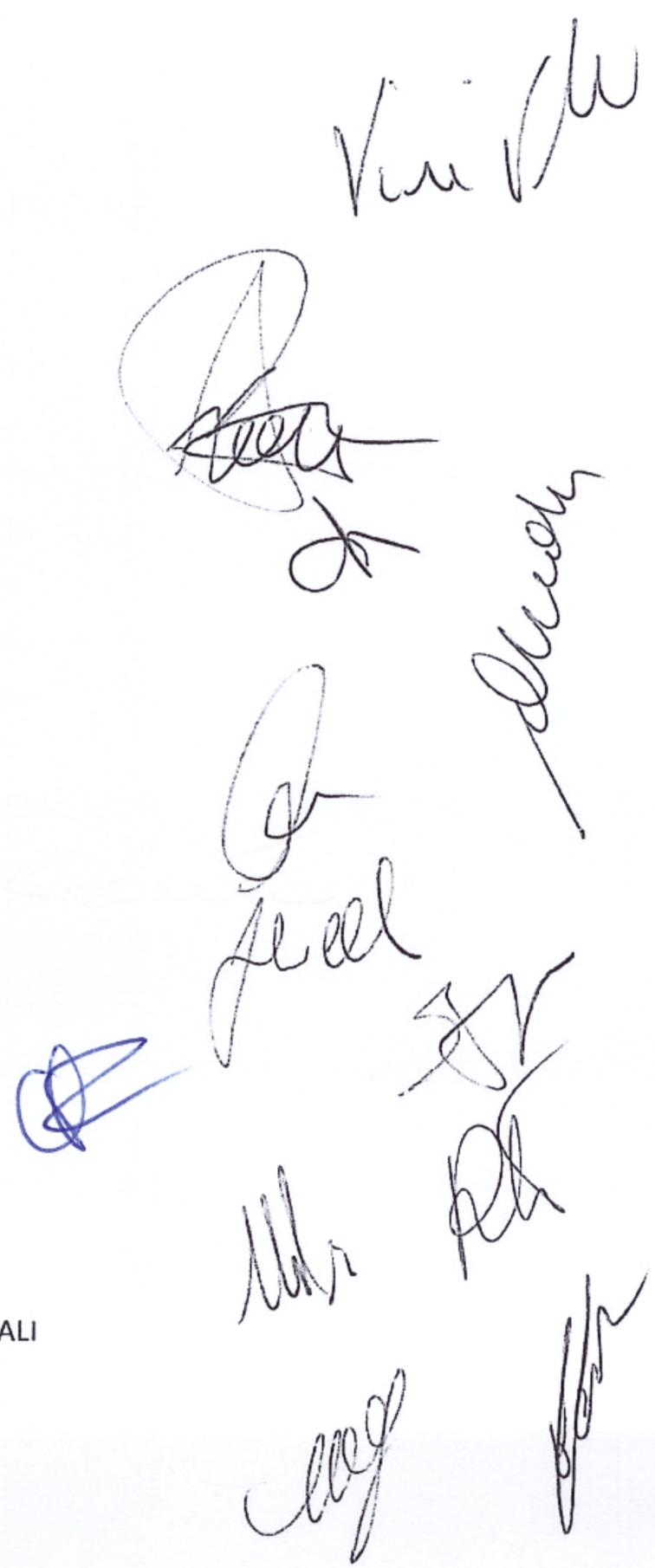
Contratto integrativo

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1 Oggetto e obiettivi
- Art.2 Ambito di applicazione
- Art.3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per l'attribuzione del compenso di Produttività
- Art. 5 Progressioni economiche
- Art. 6 Integrazione fondo art. 15. c.5 CCNL 21.05.2018
- Art. 7 Criteri di Ripartizione delle Risorse Disponibili



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Castelfranco di sotto con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente CCI integra i precedenti accordi decentrati sottoscritti negli anni 2018 e 2019 e disciplina l'utilizzo delle risorse per l'anno 2020.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale come indicato in premessa.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 4

Criteri per l'attribuzione del compenso di Produttività

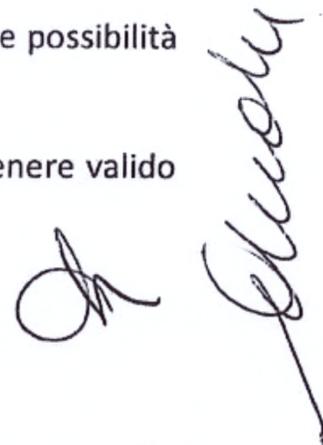
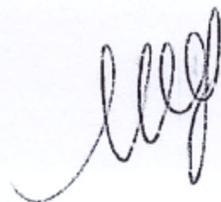
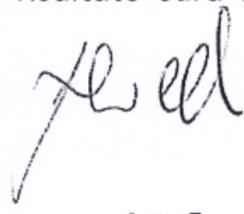
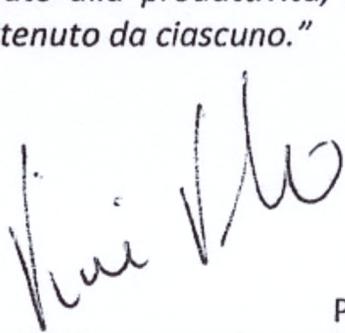
1. come disciplinato dall art. 7 coma 4 lettera b) in materia di criteri per l'attribuzione della premialità relativa alla performance le parti concordano di adottare i seguente criterio di attribuzione del compenso di produttività così come indicato nei punti 8 e 9 del sistema di valutazione che si riporta di seguito:

"8. Il punteggio finale della scheda di valutazione annuale, ai fini della determinazione della quota individuale del premio della produttività, sarà rapportato al periodo del rapporto di lavoro e alla percentuale della prestazione oraria prestata nello stesso periodo di riferimento.

9. Il totale dei punteggi attribuibili e determinati per tutti i dipendenti valutati costituirà il divisore delle risorse destinate alla produttività, il cui risultato sarà il valore di un punto da moltiplicare per il punteggio totale ottenuto da ciascuno."

Art. 5

Progressioni economiche



1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, saranno destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

Categoria B -	euro destinati	4.500,00
Categoria C -	euro destinati	3.200,00
Categoria D -	euro destinati	4.300,00
Totale assegnato alle progressioni		12.000,00

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni nella singola categoria, i risparmi saranno riassegnati a progressioni nelle altre categorie (partendo dalle più basse) fino all'esaurimento delle risorse disponibili.

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1 gennaio. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

5. Nell'allegato A) di seguito all'articolata al presente accordo sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione che rimangono invariati.

Art. 6

Integrazione fondo art. 15. c.5 CCNL 21.05.2018

Le parti concordano di destinare la somma di € 6.547,26 ad integrazione del fondo previsto dall'art. 15. c.5 CCNL 21.05.2018 destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dipendente titolare dell'indennità di posizione organizzativa così come previsto dall'art.7 comma 2 lettera u del CCNL del 21.05.2018

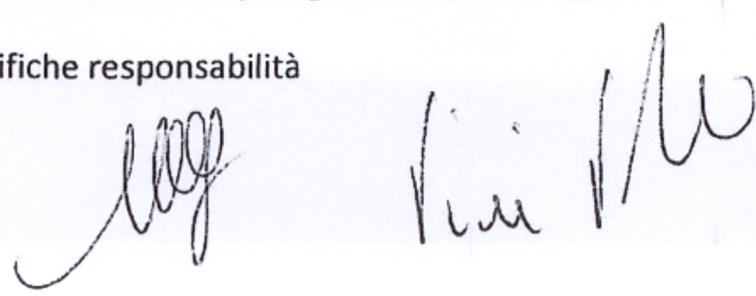
art.7

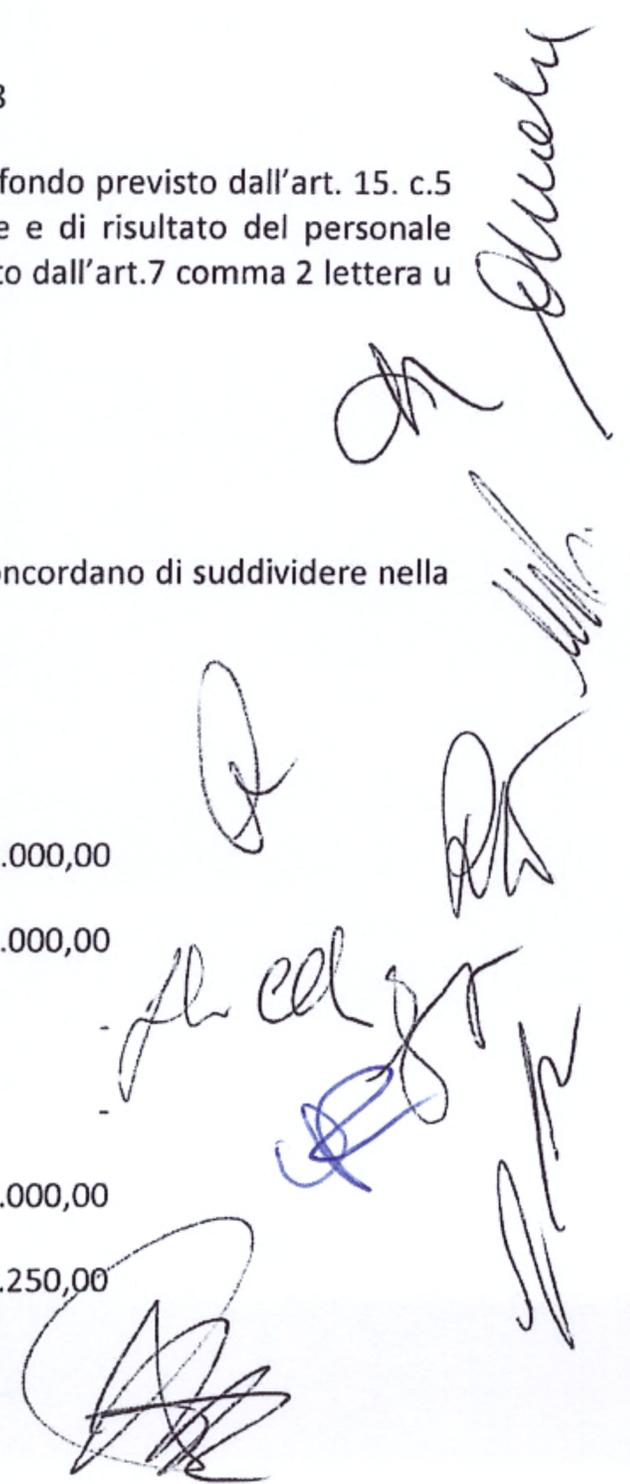
Criteri di Ripartizione delle Risorse Disponibili

1. per ciò che attiene i criteri di ripartizione delle risorse disponibili le parti concordano di suddividere nella seguente maniera, per l'anno 2020, le risorse disponibili:

Istituti Finanziabili

progressioni orizzontali al 1.1.2020	128.000,00
indennità di comparto a carico del fondo	35.000,00
indennità ex 8 ^a q.f.	-
indennità educatrici	-
indennità di condizioni lavoro (disagio, rischio, maneggio valori)	15.000,00
indennità specifiche responsabilità	23.250,00





indennità ufficiale stato civile e anagrafe	2.100,00
indennità di turno	15.500,00
Importo da trasferire alla segreteria tecnica	
Importo da trasferire all'upa	1.300,00
Indennità di Reperibilità	-
Progressioni orizzontali 1.1.2020	12.000,00
Indennità art.56-quinques CCNL 21/05/2018	4.300,00
Recupero fondi ap	
Integrazione fondo art 15.c5 CCNL 21.05.2018	6547,26
Produttività da Art.67 c.1)	-
TOTALE	242.997,26
disponibilità residua su risorse stabili	-

TOTALE FINANZIATO DA STABILI € 242.997,26

Produttività da art. art 67 c.5 CCNL 21.05.2018	€ 17.561,43
Produttività da art. art 67 c.4 CCNL 21.05.2018	
Produttività da ria	
produttività da economie	€ 16.615,86
Produttività imu	€ 500,00
Servizi Vigili urbani per terzi	
personale comandato	€ 5.600,00
Sgate	€ 2.900,00
Segreteria Tecnica Conferenza Educativa Valdarno inferiore	
specifiche disposizioni di legge (progettazione dentro il limite)	€ 11.981,57
specifiche disposizioni di legge (progettazione fuori il limite)	€ 35.000,00
TOTALE FINANZIATO DA VARIABILI	€ 90.158,86

TOTALE UTILIZZO FONDO € 333.156,12

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio sarà utilizzata la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto;

2. A parità di punteggio attribuito, assume rilievo l'anzianità di servizio e in caso di parità la maggiore anzianità nella categoria di appartenenza, tali anzianità dovranno essere rilevate dall'Ufficio personale associato mediante ricognizione dal fascicolo personale dei dipendenti interessati;

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, Il Responsabile P.O. dell'ufficio personale associato procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda con le modalità previste dal sistema di valutazione.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

Castelfranco di Sotto li 19.11.2020

Per l'Amministrazione

Per la R.S.U.

Per le OO.SS.