



COMUNE DI FRASCATI

CITTA' METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

PIAZZA MARCONI 3 – 00044 FRASCATI – C.F. 84000770580 – P.I. 02145231003
TEL. 06941841 – FAX 0694184238

IPOTESI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018

In data _____ presso la sede comunale,
sulla base della riunione della delegazione trattante tenutasi il giorno 27.12.2018 **All. 4**

il Comune di Frascati nelle persone di

Avv. Michele Smargiassi, presidente _____

Dott. Elpidio Bucci, componente _____

Dott.ssa Barbara Luciani componete _____

le Organizzazioni sindacali

CISL FP _____

CGIL F.P. _____

UIL FPL _____

CSA _____

Di.C.C.A.P. _____

la RSU

Ginesti Riziero _____

Astolfi Luca _____

Baldassarra Paola _____

Carbonari Amadeo _____

Di Mattia Dario _____

convocati con nota ns. prot. n. _____ del _____ al termine della riunione, convengono e sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo relativo al personale dipendente per l'anno 2018.

Art. 1 – Finalità, campo di applicazione e limiti alla contrattazione decentrata integrativa

Il presente contratto vuole attribuire compensi incentivanti, sia collettivi che individuali, in modo strettamente correlato agli effettivi incrementi della produttività e all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi, affinché vi sia un risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla consueta prestazione lavorativa. Tale finalità viene raggiunta mediante la realizzazione di performance anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo delle stesse performance e attribuendo i compensi in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione dell'Ente, in modo correlato all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale).

Il presente contratto si applica a tutto il personale – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente del Comune di Frascati e al personale assegnato da altri enti ai sensi dell'art. 30, comma 2 sexies, del D.Lgs. 165/2001.

Viene garantito il rispetto dei limiti alla contrattazione decentrata integrativa indicati dall'art. 40, commi 3-bis e 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001:

- la contrattazione integrativa non ha titolo a trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- il contratto decentrato integrativo non può violare in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL sia di carattere finanziario che normativo;
- il contratto integrativo non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale e comunque in presenza di contrasti con la disciplina contrattuale nazionale si applicano le previsioni di cui all'art. 1339 del c.c.

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2018 – 31 dicembre 2018.

Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa decorrenza prevista dal contratto stesso.

Il presente contratto, si applica fino alla stipula del nuovo contratto collettivo decentrato.

Il Comune può tuttavia avvalersi, in caso di mancata stipula del nuovo contratto decentrato, della possibilità di regolazione unilaterale offerta dall'art. 40, comma 3-ter, del D.Lgs. 165/2001.

Art. 3 – Quantificazione delle risorse decentrate

Le risorse decentrate sono state quantificate, ai sensi dell'art. 67 del CCNL sottoscritto in data 21.05.2018, con determinazione dirigenziale n. gen. 2122 del 19.12.2018 relativamente alla parte stabile e con deliberazione di Giunta Comunale n. 199 del 19/12/2018 per la parte variabile, nella misura complessiva di € **560.243,66** e così ripartite:

- risorse stabili € **375.583,78**
- risorse variabili soggette al limite € **168.786,86** di cui € **125.5551,39** ai sensi dell'art. 67, commi 3 lett. h e i, del CCNL 21.05.2018 ed € **43.235,47** ai sensi dell'art. dell'art. 67, comma 3, lett. a e c ;
- risorse variabili non soggette al limite € **15.873,02** ai sensi dell'art. 67, comma 3 lett. c del CCNL 21.5.2018.

Esse sono riportate nell'**allegato 1** (calcolo del fondo secondo il prospetto dell'ente).

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017 ha abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'articolo 1, comma 236, della legge n. 208/2015 (riduzione del fondo in proporzione alla eventuale contrazione del personale in servizio), lasciando il solo limite al valore complessivo del fondo (corrispondente valore del 2016).

La Deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG del 31.10.2018 ha chiarito i punti riguardanti la portata applicativa dell'art. 23, comma 2 del Dlgs. n. 75/2017 rispetto alle spese relative al trattamento accessorio del personale degli enti locali a seguito del nuovo contratto di categoria sottoscritto in data 21.05.2018 e pertanto, nella costituzione del Fondo anno 2018, sono stati considerati gli incrementi contrattuali previsti.

Art. 4 – Distribuzione delle risorse tra le varie destinazioni

La parte pubblica e la parte sindacale:

- acquisiscono gli atti di costituzione del fondo del salario accessorio anno 2018 e ripartiscono le risorse come indicato nell'**allegato 2 destinando alle progressioni economiche anno 2018 l'importo residuo, rispetto alle storiche, di Euro 19.000,00;**

- assegnano le risorse disponibili di cui all'art. 67, comma 3, CCNL 21.05.18 pari a € 125.551,39 ai progetti di produttività approvati dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 10 del 14.12.2018 **allegato n. 3** e confermato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 199 del 19/12/2018;

- assegnano **in produttività collettiva**, con le modalità indicate al successivo articolo 5 e previa scheda di valutazione, la parte residua delle risorse stabili anno 2018 pari ad €. **24.399,25** oltre ulteriori residui presumibilmente per €. **5.800,00** (determinabili in maniera corretta solo dopo aver liquidato le residue competenze relative al turno e al maneggio valori del mese di dicembre 2018) come stabilito nei precedenti accordi decentrati, secondo cui tutti i residui delle risorse stabili devono essere corrisposti a titolo di performance nel rispetto del relativo sistema di misurazione.

Art. 5 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

A) la performance individuale annuale viene corrisposta ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione in proporzione al periodo di lavoro;

B) Esclusioni:

- coloro che si sono classificati al di sotto della soglia minima dei 50 punti
- coloro che nell'anno di riferimento abbiano prestato servizio per un periodo inferiore ai 60 giorni
- coloro che hanno partecipato ai progetti per il conseguimento di obiettivi di performance dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, nell'anno di riferimento ed, a tale titolo, si vedano assegnare per la propria partecipazione ai progetti, un importo pari o superiore ad € 600,00 salvo, qualora il dipendente venga penalizzato da tale divieto di cumulo, di chiedere una riduzione di quanto percepito a titolo di progetto di performance;

C) ripartire l'importo destinato alla performance individuale tra i dipendenti non esclusi posto il punteggio massimo di 100 (120/120) e successivamente a ciascun dipendente sarà assegnato un importo, a titolo di performance individuale, in misura proporzionale al punteggio attribuito, in modo da erogare direttamente l'intero importo spettante ai dipendenti. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 si stabilisce che al 5% del personale, individuato per ciascuna categoria, che consegua la valutazione massima di 100 (120/120) venga attribuita una maggiorazione del 30% di detto premio. Nel caso di decimali, lo 0,5 si arrotonda all'unità inferiore e lo 0,51 all'unità

superiore. Nel caso di parità si considera attribuibile al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria e a seguire, con maggior carico familiare; Le risorse non assegnate costituiranno economie di bilancio ove derivanti da risorse variabili. Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia e al CCNL Funzioni Locali 21.05.2018.

Art. 6 – Approvazione Regolamenti

La parte sindacale approva il *Regolamento delle procedure e dei criteri per le progressioni economiche orizzontali* ed il *Regolamento sulle specifiche Responsabilità* di cui all'allegato n. 4, proposto da parte pubblica.

Per quanto riguarda il Regolamento Area delle Posizioni Organizzative, la parte sindacale rimanda a successiva riunione.

Art. 7 – Materie disciplinate da precedenti contratti decentrati integrativi

Restano disciplinati dai precedenti contratti decentrati integrativi, validi ed efficaci fino alla stipula di diversi accordi o all'emanazione di successivi atti amministrativi qualora non costituissero più materia di contrattazione, esclusivamente quelli ad oggi non in contrasto con le intervenute, successive modifiche normative e contrattuali.

Allegati:

- 1) Fondo parte stabile e parte variabile;
- 2) Ripartizione Fondo 2018 e situazione impegnato/liquidato/residui;
- 3) Verbale n. 10/2018 NdV – scheda progetti approvati e finanziati con D.G. 199 del 19.12.18
- 4) Verbale Delegazione trattante e regolamenti di cui all'art. 6