

**COMUNE DI PALAIA**  
**Provincia di Pisa**

In data 02 dicembre 2020 alle ore 11 presso la residenza municipale del Comune di Palaia si è tenuto l'incontro per la sottoscrizione dell'accordo economico 2020 e delle modifiche al contratto collettivo decentrato 2019/2021

Per la parte pubblica sottoscrive il Contratto:

- ~~Presidente delegazione~~ trattante Dott. Fulvio Spatarella

Per la parte sindacale sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2020:

R.S.U. Aziendale Comune di Palaia:

- sig.ra Paola Gennai
- sig.ra Anna Manuelli
- sig. Michele Ponticelli
- Sig. Luca Molesti

I Rappresentanti delle OO.SS. Territoriali:

- CISL FPS \_\_\_\_\_
- F.P CGIL \_\_\_\_\_
- UIL FPL \_\_\_\_\_
- **CSA RAL** \_\_\_\_\_

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE PER GLI ANNI 2020 E 2021 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER L'ANNO 2020**

In data 19/12/2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019/2021

Con deliberazione di Giunta Municipale. 78 del 27/10/2020 sono stati stabiliti gli indirizzi per la delegazione trattante di parte pubblica. In quella sede è stato quantificato l'aumento delle risorse decentrate variabili.

Con determina n. 252 del 03/11/2020 del responsabile del servizio Finanziario Amministrativo, è stato costituito il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020.

In data 9 novembre 2020 alle ore 16 presso la residenza municipale del Comune di Palaia si è tenuto l'incontro per la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo ex art. 7 comma 4 lett. a) CCNL 21.05.2018 per l'anno 2020.

Ritenuto opportuno modificare anche alcune parti del contratto decentrato integrativo approvato in data 19/12/2019 e valevole per gli anni 2019/2021, come di seguito specificato:

## **Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art.70-bis CCNL)**

**10.1** Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;

omississ.....

## **Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale**

Omississ.....

**14.2 BIS** Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione massima. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

1. della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
2. non aver mai conseguito la maggiorazione
3. anzianità di servizio presso la pubblica amministrazione.

## **Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

In relazione all'art. 15 del contratto di cui sopra "Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative" il comma 15.4, solo per l'anno 2019, è sostituito con la formula seguente: "La presente disciplina trova applicazione dal primo giugno 2019"

Allegato "A" al CCDI 2019/2021

<p style="text-align: center;"><b>DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE</b></p>
--

**omissis....**

- 2. Le risorse complessive destinate dal 1° gennaio di ciascun anno all'istituto delle progressioni orizzontali (importo storico più nuove destinazioni) verranno suddivise per categoria nel modo seguente:
- Verrà moltiplicato il valore medio per il personale in servizio nelle singole categorie;
- sulla base dei prodotti verranno calcolate le percentuali corrispondenti;
- le percentuali così determinate saranno applicate per la ripartizione delle risorse complessive sui singoli percorsi orizzontali;
- il fondo di ogni categoria diviso per il valore medio darà il numero delle progressioni già attribuite ed il differenziale determinerà il numero delle progressioni possibili. Eventuali scostamenti in negativo che dovessero risultare da tale confronto non potranno che essere riassorbiti nel tempo a seguito di passaggi di categoria e/o cessazioni dal servizio. Il numero delle progressioni orizzontali attivabili per ogni categoria è approssimata per difetto all'unità.

3 A seguito dell'attribuzione delle P.e.O. si potranno generare dei resti di budget non assegnato per ciascuna categoria. Tali resti saranno utilizzati come segue:

- si cumuleranno tutti i resti di budget di tutte le categorie e si attribuiranno le P.e.O. Per scorrimento partendo da quelle con la percentuale di budget, non intero, più alto. Si procederà così sino all'attribuzione dell'ultima P.e.O. con valore intero.

- L'ulteriore resto finale non verrà speso a titolo di PeO e verrà considerato in aumento del budget per il premio incentivante erogato sulla base delle valutazioni individuali; nell'anno seguente verrà portato in aumento all'eventuale budget annuale per l'attribuzione di nuove P.e.O.
- omissis..

**Risorse decentrate disponibili € 81.689,54**

Progressioni economiche storicizzate	€ 18.639,96
Indennità di comparto	€ 8.837,58
Nuove progressioni economiche	€ 5.000,00
indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis),.....	€ 4.000,00
reperibilità (art. 24).....	€ 1.350,00
indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies)	€ 5.740,00
performance individuale (art. 68, 3° comma).....	€ 5.122,00
performance organizzativa (art. 68, 2° comma lett. a).....	€ 6.530,00
progetti specifici (art.68 comma 3)	€ 1.470,00
risorse derivanti da disposizioni di Legge (art. 67,c.3).....	€ 25.000,00

-