

STIPULA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

MODIFICA CCDI-GIURIDICA del 21.12.2018

L'anno duemilaventuno, il giorno 5 del mese di ottobre, alle ore 15:00, nella Sala riunioni ex Giunta Provinciale sita nella sede della Provincia di Chieti, ubicata in Chieti, al corso Marrucino n. 97, si sono riunite:

Per la delegazione trattante di parte pubblica della Provincia di Chieti:




- Il Segretario Generale della Provincia di Chieti, Franca COLELLA, con funzioni di Presidente. 

Per la delegazione trattante di Parte Sindacale:

R.S.U.:

- ESPOSITO GIUSEPPE *Esposito Giuseppe*
- FERRAMOSCA FILIPPO *Collegio dei Revisori dei Conti del documento e Pesare che d'ordine di*
- FORLANI CARLO *funzionari e parti per sottintendere e di disporre le fine*
- INNOCENTINI LUCIA *che il giorno 6/10/2021 per la Regione*
- MARULLO LUCIANO *Filippo Ferramosca*
- TARRICONE FRANCESCO *6/10/2021*

OO.SS.Territoriali:

- RUCCI GIUSEPPE- CGIL 
- BATTISTELLA FRANCESCO- CISL 
- DI MILIA VITO- CISL
- FARINA DAVIDE- UIL 

Le parti, premesso che:

- in data 20.12.2018 è stato sottoscritto il CCDI di parte giuridica attuativo del nuovo CCNL 21.5.2018;
- in data 2.8.2021 è stata siglata la pre-intesa relativa al presente CCDI, per la modifica dell'art. 7- comma 9- e dell'allegato A del richiamato CCDI 20.12.2018;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, con parere n. 86 del 13.9.2021, precisato con successiva nota del 14.9.2021, ha espresso parere favorevole in ordine alla suddetta pre-intesa;
- il Presidente della Provincia, con decreto n. 107 del 28.9.2021, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di Parte Pubblica alla stipula del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di modifica del CCDI 21.12.2018;

procedono alla stipula definitiva del seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

**CCDI NORMATIVA – Modifiche al CCDI 20.12.2018
IPOTESI**

L'anno duemilaventuno il giorno 2 del mese di agosto, alle ore 11:45, nella Sala delle riunioni (ex Giunta Provinciale), sita al 3° piano del Palazzo Provinciale, con la presenza di:

- per la Parte Pubblica:

il Segretario Generale della Provincia di Chieti e Presidente della Delegazione trattante di Parte Pubblica, dott.ssa Franca COLELLA;

- per la Parte Sindacale:

la Rappresentanza Sindacale Unitaria Aziendale nella persona di:

- | | | |
|---------------|-----------|-----------------------------|
| • FORLANI | Carlo | |
| • INNOCENTINI | Lucia | (in collegamento da remoto) |
| • TARRICONE | Francesco | |
| • ESPOSITO | Giuseppe | |
| • MARULLO | Luciano | |
| • FERRAMOSCA | Filippo | |

nonché le seguenti Organizzazioni Sindacali Territoriali, rappresentate dalla persona a fianco di ognuna indicata:

- | | |
|------------|--------------------------------|
| - CISL | nella persona di DI MILIA Vito |
| - UIL- FPL | nella persona di FARINA Davide |

Il Presidente della delegazione Trattante di Parte Pubblica, in via preliminare, ripercorre l'iter della vigente tornata di Contrattazione decentrata integrativa, avviato con un tavolo di ascolto delle istanze di Parte Sindacale in data 3 e 10 giugno uu.ss. e in relazione alla quale l'Amministrazione ha formalizzato i propri indirizzi con Decreto Presidenziale n. 79 del 15.7.2021.

Alla luce dei predetti indirizzi, pertanto, la Parte Pubblica, per quanto concerne l'istituto delle PEO, concorda per la riduzione a 24 mesi del periodo minimo di permanenza nella posizione economica posseduta per poter partecipare alla selezione per l'accesso a quella superiore. Tale modifica contrattuale è in linea con quanto previsto in merito dal CCNL 21.5.2018, all'art. 16-comma 6-. Viene, invece, confermata la percentuale del 55% di incidenza delle risorse destinate alle PEO, rispetto al totale Risorse Stabili.

Alla luce di quanto sopra, pertanto, le Parti concordano che il CCDI sottoscritto in data 20.12.2018, all'art. 7- comma 9 viene modificato sostituendo all'inciso "36 mesi", l'inciso "24 mesi". Inoltre, in tal senso, viene modificato anche l'allegato A dello stesso CCDI, all'art. 2-comma 4- sostituendo all'inciso "36 mesi", l'inciso "24 mesi".

Le predette modifiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui l'istituto trova finanziamento nell'ambito del Fondo risorse decentrate, ossia già dal 1° gennaio del corrente anno ove le Parti le finanzino nell'ambito del CCDI di parte economica Fondo 2021.

(Area delle firme)
Firme: Colella, Forlani, Innocentini, Tarricone, Esposito, Marullo, Ferramosca, Di Milia Vito, Farina Davide, CISL FP.

In merito all'istituto Differenziazione del Premio individuale di cui all'art. 6 del richiamato CCDI 20.12.2018, la Parte pubblica, in assenza di una proposta fatta pervenire in merito da Parte sindacale, presenta una propria proposta di disciplina particolareggiata, giusto allegato "A" al presente verbale. In merito a tale proposta, si attendono osservazioni di Parte sindacale, da far pervenire entro la prima settimana del prossimo mese di settembre, per aprire il tavolo contrattuale specifico entro lo stesso mese, tenuto conto del fatto che l'istituto dovrà essere applicato già dalla valutazione performance 2021.

[Handwritten signature]

Letto, confermato e sottoscritto:

p. La Provincia *[Handwritten signature]*

p. La Rappresentanza Sindacale Unitaria

Giocanna Filippa

Esposito Giuseppe

MARULLO LUCIANO

CARLO FERRARINI

[Handwritten signature]

[Handwritten initials/signatures]

p. Le OO.SS Territoriali

Vito Di Nubia CISLER

[Handwritten signature] UIC FPL

Di Nubia CISLER

[Handwritten signature] UIC FPL

[Handwritten signature] FP-CGIL

W A a
g/

2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa (*) del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance individuale e organizzativa (v. Art. 68 comma 3); almeno il 30% delle predette risorse va alla performance individuale.

2. Le parti concordano che i compensi destinati alla performance "organizzativa" e "individuale" devono essere erogati sulla base dei criteri di cui all'allegato "A" al presente contratto, ove si evidenzia che la performance organizzativa, fa riferimento a quella del singolo Settore e la cui differenziazione si basa sulla valutazione che viene data al rispettivo Dirigente con riferimento alla misura della realizzazione degli obiettivi di performance fissati annualmente dall'Amministrazione, mentre i criteri di valutazione della performance "individuale" sono quelli di cui all'allegato "B" al presente CCDI, che vanno utilizzati anche per la procedura di attribuzione delle PEO.

3. Le parti condividono di attivare percorsi di Progressione economica orizzontale su almeno un triennio, con l'impegno di non consolidare, a regime nel triennio 2018/2020, l'incidenza del fondo PEO in misura superiore al ____% rispetto al totale delle Risorse Stabili.

4. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

5. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

6. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

(*) N.B.: la percentuale da destinare alla performance sarà definita in sede di atto di indirizzo del Presidente alla delegazione trattante di parte pubblica. In tale atto l'organo politico approva le risorse variabili del fondo dell'anno.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Annualmente, in sede di CCDI, viene stabilita la misura percentuale delle risorse da destinare alla differenziazione del premio individuale, da cui discende la quota che, di tali risorse, deve essere attribuita alle singole fasce di merito individuate dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e, quindi, alle categorie di personale ivi collocate.

2. A partire dalla somma complessiva destinata nel Fondo al premio della Performance individuale, le risorse da attribuire, per almeno il 30%, alla differenziazione del premio individuale vengono individuate attraverso le seguenti operazioni:

- tenendo conto del numero complessivo dei dipendenti valutati positivamente nelle fasce Ottimo, Buono, Sufficiente, viene individuato il Valore Medio Pro-capite (VMdPcPI) del Premio individuale attraverso la seguente operazione:

VMd.Pc.P.I. = Totale somma destinata nel Fondo

J

Q

cella
E

E

St

Pa

G

Numero totale dipendenti valutati

Rispetto al valore V.Md.Pc.P.I., annualmente in sede di contrattazione decentrata, va individuata la quota percentuale di tale valore (almeno il 30% del V.Md.Pc.P.I.) da destinare al premio individuale;

$V.Md.Pc.P.I. \times (\text{almeno il } 30\%) = \text{Importo medio pro-capite destinato alla Maggiorazione Premio Individuale (I.Pc.Mg.P.I.)}$

viene quindi calcolato l'importo della maggiorazione attribuita complessivamente nell'anno alla singola fascia, previa determinazione in CCDI annuale della percentuale di dipendenti per ogni fascia a cui attribuire la maggiorazione, da cui discende il moltiplicatore da applicare all'I.Pc.Mg.P.I.;

$N. \text{ dipendenti ricadenti nella fascia di valutazione} \times \dots \% = \text{Moltiplicatore per fascia (M.F.)}$

Quindi

$I.Pc.Mg.P.I. \times M.F. = \text{Importo maggiorazione totale per fascia (I.Mg.T.F.)}$

A titolo di esempio dell'intero calcolo di cui al presente comma si veda l'allegato A1 al presente CCDI.

3. Il predetto importo di maggiorazione per fascia, deve essere poi ripartito ai dipendenti collocati nella fascia stessa, tenuto conto delle seguenti percentuali fissate per le singole categorie giuridiche di appartenenza dei medesimi:

- personale di categoria B: ...% del valore medio pro capite destinato alla maggiorazione del premio individuale (V.Md.Pc.P.I.);

- personale di categoria C: ...% del valore medio pro capite destinato alla maggiorazione del premio individuale (V.Md.Pc.P.I.);

- personale di categoria D: ...% del valore medio pro capite destinato alla maggiorazione del premio individuale (V.Md.Pc.P.I.);

4. L'attribuzione del premio al singolo dipendente avviene secondo l'ordine di graduatoria formulata in ordine decrescente sulla base del punteggio conseguito da ciascun dipendente nella fascia di merito di appartenenza. Il tutto, naturalmente, fino a concorrenza del limite massimo del budget attribuito annualmente alla singola fascia, come da comma 2. In caso di parità di punteggio, la precedenza è attribuita al dipendente che abbia conseguito il maggior punteggio nella parte relativa ai "Comportamenti Organizzativi" e, in particolare, per gli indicatori comportamentali che saranno indicati dall'Amministrazione, a inizio anno entro il mese di gennaio, tenuto conto delle priorità e degli obiettivi da perseguire nello stesso anno.

5. Per il triennio di validità del presente contratto la maggiorazione è attribuita al% del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:

- personale di categoria B:% del punto precedente;

- personale di categoria C:% del punto precedente;

- personale di categoria D:% del punto precedente.

(eventuale) 3. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a

6. Le risorse non spese per la maggiorazione di cui al presente articolo confluiscono nel budget generale destinato alla performance individuale.

Art. 7

Progressioni economiche