

**COMUNE DI LATIANO
PROVINCIA DI BRINDISI**

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO - ACCORDO PONTE
PER LA DESTINAZIONE DELLE
RISORSE ANNUALI 2018**



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO - ACCORDO PONTE PER LA
DESTINAZIONE DELLE RISORSE ANNUALI 2018**

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL 18/12/2018

In data 18/12/2018 alle ore 12:00 presso la sede municipale del Comune di Latiano, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Segretario Generale - Dott.ssa Carmela Flore - Presidente;

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

- Melpignano Antonella

- Alfieri Alberto

- Rubino Margherita;

- Madaghiele Cosimo;

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. - FP: Patrizia Stella

C.I.S.L. - FP: Angela Serracca (delega Alfieri)

U.I.L. - FPL: Cattolico Lino (delega Melpignano)

DICCAP - FPL: Enrico Giannini (delega Madaghiele)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I.-Accordo ponte del personale dipendente del Comune di Latiano, relativo all'anno 2018.

Art. 1
Campo di Applicazione e Durata

1. Il contratto collettivo integrativo (CCI-Accordo ponte 2018) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato.

2. Con determinazione n. 688 del 29/10/2018 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 (CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018) per un totale di Euro 227.594,58, di cui € 59.072,00 per incentivi per funzioni tecniche (Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.5.2018 "Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge". L'unico importo consolidato 2017 è pari a € 179.315,00.

3. Il fondo è stato costituito ai sensi degli artt. 67 c. 1 e 68 del CCNL Comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018 come attestato dal Revisore Unico con proprio parere n. 41 del 10/12/2018 unitamente alla compatibilità degli oneri della contrattazione collettiva con i vincoli di bilancio ed alla coerenza con i vincoli posti dallo stesso CCNL 21/05/2018 sopra citato.

Tenuto conto del rispetto del limite di cui all'art. 23, c. 2, D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il totale delle destinazioni storiche e vincolate, non regolate in sede di contrattazione integrativa è pari a € 82.753,89 e pertanto, dedotte le quote destinate a finanziare i predetti "istituti stabili", il totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa è pari a € 85.798,69 (esclusi incentivi art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 che sono fuori limite fondo).

4. Il CCI-Accordo ponte, concerne l'anno 2018. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Art. 2
Durata, Decorrenza, Tempi e Procedure di Applicazione del Contratto

1. Il presente CCI-Accordo ponte, concerne l'anno 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

2. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

3. Per quanto non previsto nel presente CCI-Accordo ponte 2018 si rinvia al CCNL vigente.

4. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. 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.

5. Le Parti contraenti, d'ora innanzi "le parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

6. Gli effetti del CCI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 3 Interpretazione Autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI-Accordo ponte 2018, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.

Art. 4 Relazioni sindacali

1. Per quanto riguarda il sistema delle relazioni sindacali si applicano le norme vigenti in materia nonché le clausole previste dal CCNL.

2. Analogamente si procede per quanto riguarda le prerogative sindacali, quindi dall'indizione di assemblee alla fruizione di permessi sindacali, dal diritto di affissione all'utilizzo di sedi sindacali, e per tutte le materie stabilite dalla vigente normativa.

Art. 5 Contingente dei Lavoratori a Tempo Parziale (ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Ai sensi dell'art. 53 del CCNL 21 maggio 2018 il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Il contingente di cui al periodo precedente può essere elevato per un ulteriore 10 %, senza che risulti compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati ed in presenza di esigenze familiari gravi e documentate e/o esigenze organizzative connesse ai programmi e obiettivi da realizzare in relazione alla situazione deficitaria di risorse umane disponibili e che richiedono la presenza di singole unità per ciascun servizio, in conformità alle specifiche riportate all'art. 53 del CCNL 21 MAGGIO 2018.

Art. 6

Mensa e servizio mensa sostitutivo - buoni pasto - Orario Flessibile- Lavoro straordinario

1. Il buono pasto è attribuito al personale dipendente in applicazione della disciplina vigente nell'ente e di quanto previsto dai CCNL vigenti e secondo specifica disciplina da definire entro il 31/05/2019.

2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi educativo-scolastici, trasporto scolastico e di vigilanza, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale la cui prestazione lavorativa supera le sei ore giornaliere, nell'ambito della flessibilità in uscita, è possibile collocare il periodo di pausa previsto dall'art.8 del D. Lgs. n.66/2003 alla fine del turno di lavoro.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. La maturazione dell'eventuale debito orario avviene a conclusione del mese e nel momento in cui l'ufficio personale comunica la quantificazione dello stesso. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso sarà recuperato entro la metà del mese successivo ovvero andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'art.22 del presente CCI.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato

dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.5.2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 7

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che potranno essere introdotte, al fine di esaltare il ruolo dell'Ente, quale azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi, pertanto preferibilmente entro il primo trimestre di ogni anno le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari sia sotto l'aspetto tecnologico e strumentale che sotto l'aspetto formativo e informativo.

Art. 8

I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. È istituito il fondo per il welfare integrativo.

All'alimentazione delle risorse disponibili, ai sensi delle vigenti disposizioni, si provvederà con apposito successivo regolamento. La prima alimentazione del fondo potrà derivare dalle eccedenze inerenti incentivi tecnici ex art 113 D lgs 50/2016, servizi resi a privati, diritti di segreteria ecc.

2. Le parti con apposito accordo stabiliranno, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizioni delle stesse tra le diverse modalità di impiego, ad esempio per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale, anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili, polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Art. 9

Lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore/ripartizione, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

4. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.

5. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche

disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (*Istat, etc.*).

6. Il personale che in occasione di consultazioni elettorali o referendarie è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, ha diritto, oltre al relativo compenso, a fruire anche di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate, e se le ore rese superano quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria, allora il riposo spettante è pari ad una giornata lavorativa, per consentire la regolare fruizione del riposo settimanale.

Art. 10

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

1. Destinazione definita in sede di contrattazione integrativa: € 27.138,18 (tenuto conto dei differenziali dovuti agli effetti degli aumenti contrattuali ex CCNL 2016-2018 che si riverberano sui conti annuali 2016 e 2017, valutati in € 210,60 per il 2016 ed in € 651,30 per il 2017, come risulta dal prospetto "Allegato A" alla determinazione n. 688/2018, e pertanto da recuperarsi mediante decurtazione degli equivalenti importi dal fondo risorse decentrate del corrente anno con particolare riferimento all'istituto di cui al presente articolo).

Le parti concordano che le risorse del Fondo, non utilizzate per il finanziamento degli istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale/decentrata, siano interamente destinate ad incentivare la performance organizzativa. Eventuali risorse di parte stabile e variabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata ad incentivare la performance organizzativa di cui all'art. 68 comma 2 a).

2. La distribuzione delle risorse a ciò destinate avviene proporzionalmente alla votazione conseguita, a seguito di valutazione, secondo il sistema di misurazione della performance adottato dal Comune di Latiano.

3. La quota per l'apporto funzionale è soggetta a detrazioni, secondo il criterio della progressività, al determinarsi di assenze dal servizio a qualsiasi titolo ad eccezione delle assenze per detrazioni per assenze sono così determinate:

- Festività soppresse e ferie e riposi compensativi;
- Assenze per malattie con ricovero ospedaliero e/o infortuni sul lavoro;
- Astensione obbligatoria per maternità;
- Permessi ex legge 104/1992.

Le detrazioni per le assenze sono così determinate:

- fino a 15 giorni assenza: nessuna detrazione;
- da giorni 16 a giorni 30 assenza : detrazione pari a 3%;
- per ogni ulteriore giorno di assenza: detrazione dello 0,7%;
- per assenze superiori a giorni 168: detrazione del 100%.

4. Si applica l'art. 55 c. 11 del CCNL FL 2016-2018.

5. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

6. La predetta finalità è realizzata mediante incentivazione della produttività con la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva).

7. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione.

8. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall'ente (DUP), tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D. Lgs. n. 150/2009.

9. Le risorse destinate a compensare la *performance* di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, e suddiviso per categoria;
- b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categori a	Peso posizione
A	100
B1	120
B3	130
C	150
D	170

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

c. le risorse complessivamente destinate alle *performance* organizzativa sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario; tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti applicato al personale appartenente ad ogni settore, ottenendo in tal modo il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

10. La valutazione sull'apporto individuale di ogni collaboratore da parte dei responsabili dei servizi va effettuata tenendo conto della effettiva presenza in servizio partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui da cui dovranno essere detratte tutte le assenze con eccezione dei congedi ordinari, riposi compensativi, donazione sangue, lutto, permessi sindacali e infortunio.

Per l'attribuzione dei compensi individuali i responsabili dei servizi entro il primo trimestre di ogni anno, provvedono a compilare per ogni dipendente una scheda di valutazione nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente nell'ente.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio. Per ogni

valutazione sarà ammesso ricorso entro 10 gg, con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal responsabile del servizio per la revisione o la conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Art. 11

PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA

1. Destinazione definita in sede di contrattazione integrativa: € 19.860,51. A norma dell'art. 16, c. 2 CCNL 2016-2018, la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Le parti concordano unanimemente di uniformarsi al criterio dettato dall'ex art. 16 c. 3 CCNL 2016-2018 ai fini della attribuzione delle risultanze della valutazione della performance individuale, in aggiornamento dei criteri riportati dal precedente CCDI. Per la formazione delle graduatorie si richiamano i criteri di dettaglio riportati in appendice al presente.

3. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico per ciascuna categoria economica.

4. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnati alle risorse destinate ad altri istituti contrattuali ed in particolare all'incentivazione della produttività.

5. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

6. Nell'Appendice al presente contratto sono indicati i criteri per la partecipazione del personale alle procedure di selezione.

Art. 12

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento alla performance organizzativa, alla performance individuale ed alle competenze manageriali e professionali a quest'ultima legate.

2. La retribuzione di risultato individuale è corrisposta in misura proporzionale alla valutazione da ognuno ottenuta secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Art. 15
INDENNITA' DI REPERIBILITA' – INTEGRAZIONE
(ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Nel caso di reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale, il limite di 6 (sei) turni mensili è elevato fino ad un massimo di 10 turni mensili. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di n. 8 mesi consecutivi. L'amministrazione si impegna a contenere la turnazione nei limiti massimi contrattuali, in considerazione delle emergenze da affrontare.

Art. 16
INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"
(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Destinazione definita in sede di contrattazione integrativa: € 930,00. Le indennità assimilabili all'art. 70 bis CCNL 21 MAGGIO 2018 saranno demandate a successiva contrattazione collettiva integrativa fatti salvi i criteri e le modalità di attribuzione vigenti negli accordi annuali delle risorse decentrate immediatamente precedenti al presente.

2. In caso di cumulo di attività che presentino una o più delle situazioni previste dal contratto, si applica la norma nazionale.

Art. 17
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Destinazione definita in sede di contrattazione integrativa: € 14.870,00. Finanziamenti dei compensi.

Il presente regolamento viene a disciplinare le modalità di attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità introdotte dall'art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018.

Gli oneri relativi al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità sono a carico del fondo delle risorse destinate al finanziamento del salario accessorio del personale.

L'importo complessivo destinato all'istituto è determinato di anno in anno in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

La specifica responsabilità può essere riconosciuta a quei dipendenti delle categorie B, C e D aventi almeno una delle seguenti caratteristiche:

- Dipendenti individuati formalmente come responsabili di uno o più procedimenti che hanno maggiore rilievo e/o più elevato grado di complessità soprattutto in termini di rilevanza esterna;
- Dipendenti investiti di specifici compiti di coordinamento di altri dipendenti.

Il presente regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa.

Destinatari del compenso sono i dipendenti comunali appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa.

2. Concorrenzialità dei trattamenti accessori

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità di responsabilità. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

3. Applicabilità dell'art. 70 comma quinquies CCNL del 21.05.2018

I dipendenti appartenenti alle categorie B,C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità, in presenza di un atto formale, che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.

La dizione: "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabile del procedimento", atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001.

Il compenso è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità alternative di seguito descritte:

- i. Esercizio di coordinamento di strutture o gruppi di lavoro stabili, che presuppongono il coordinamento di almeno due unità di personale oltre al coordinatore e che operano in ambiti di attività definiti con svolgimento di attività complesse non standardizzate;
- ii. Partecipazione, con apporto significativo, a processi complessi e rilevanti, intendendosi per tali i processi comprendenti una pluralità di procedimenti e/o un'attività di interazione con soggetti esterni al Comune. In particolare, per processi complessi e rilevanti si intendono quelli che comportano almeno uno delle seguenti attività:
 - o a- lo svolgimento di procedimenti non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente;
 - o b- lo svolgimento di attività che richiedono la conoscenza di una specifica normativa e un continuo aggiornamento;
 - o c- lo svolgimento di fasi di processi complessi non standardizzati che coinvolgono altri servizi del Comune o altri soggetti esterni;
 - o d- effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultanti da apposito atto formale con validità annuale.

4. Compensi

Il compenso per le specifiche responsabilità del presente articolo è determinato in un minimo di €. 1.000,00 annui e massimo di euro 3.000,00 nei limiti degli importi stabiliti annualmente in Delegazione trattante, le Posizioni Organizzative individuano i dipendenti aventi diritto alla relativa indennità graduati in relazione a:

1. Responsabilità di procedimenti di particolare complessità di cui al punto 3 per almeno l'ipotesi di cui ai commi i) e almeno 1 attività di cui alle lettere a), b) c) e d) del comma ii), o con almeno 3 attività di cui alle lettere a), b) c) e d) del comma ii): assegnazione di €. 3.000,00;
2. Responsabilità di procedimenti di particolare complessità di cui al punto 3 comma ii) con almeno 2 attività di cui alle lettere a) b) c) e d): assegnazione €. 2.000,00;
3. Responsabilità di procedimenti di particolare complessità di cui al punto 3 comma ii) con almeno una delle attività di cui alle lettere a) b) c) e d) €. 1.000,00 o l'ipotesi di cui al solo commi i);

L'indennità è commisurata in dodicesimi al concreto esercizio di mansioni di responsabilità con esclusione dei periodi congedo parentale e per periodi di malattia con le modalità di cui alla legge 133/2008.

Le indennità in parola hanno scadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno.

5. Tempi e modalità di conferimento

Entro il mese di gennaio di ogni anno e sulla base delle risorse disponibili, i responsabili delle aree, uffici e servizi, adottano un provvedimento organizzativo motivato che individua i destinatari dei compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità, fatto salvo l'incarico di ufficiale di stato civile - anagrafe ed elettorale ed ufficiale giudiziario di competenza specifica del Sindaco.

Il provvedimento motivato, a pena nullità, dovrà indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni che si ricollegano alle lettere a), b) e c) del punto 4 del presente articolo che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.

Tali provvedimenti vengono trasmessi all'Ufficio Ragioneria per la relativa liquidazione con la decorrenza ivi indicata e fino a disposizione contraria.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

In ogni caso le indennità hanno scadenza annuale, pertanto si decade dal diritto alla corresponsione degli emolumenti accessori il 31 dicembre di ogni anno, fatta salva la possibilità di nuova individuazione.

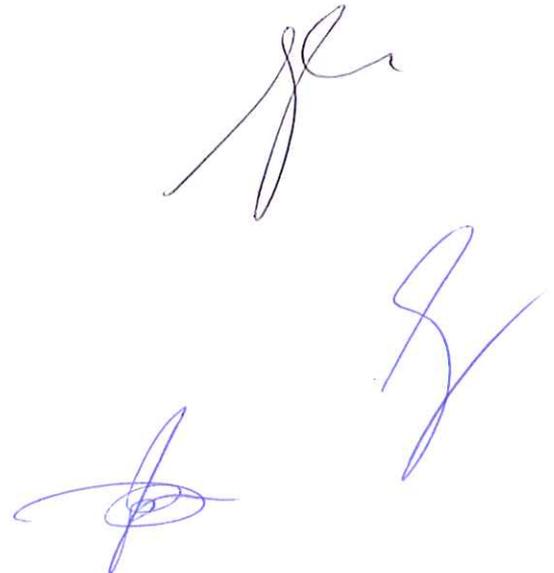
- I compensi previsti al precedente articolo verranno calcolati applicando la percentuale di competenza da calcolarsi in proporzione al numero dei dipendenti che li maturano ed all'importo disponibile che non dovrà essere inferiore al minimo (€ 1.000,00).

In attesa di atto formale di individuazione non sarà presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.

Art. 18 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente accordo ponte annuale per l'utilizzo delle risorse 2018 in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Il presente CCI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.



APPENDICE
CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI
INTERNE ALLA CATEGORIA

1. Disposizioni generali

Le progressioni economiche (d'ora in avanti definite PO) sono disciplinate dalla presente regolamentazione che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23, D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 52, D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'art. 16 CCNL 21 maggio 2018 e dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCI).

Le PO sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati significativi per l'amministrazione.

Le PO sono effettuate sulla base di criteri selettivi e per una quota limitata di dipendenti.

In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove PO, nel rispetto delle disposizioni del presente CCI.

2. Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alla selezione per le PO i soggetti che risultano dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno di svolgimento della selezione.

Per poter partecipare alla selezione occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione, un'anzianità di servizio, a tempo determinato o indeterminato, di almeno 24 mesi, nonché di almeno 24 mesi nella posizione economica. E' utile a tal fine l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione come definita dall'art. 1 c. 2, D.Lgs. n. 165/01. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro.

Non possono partecipare alla selezione i dipendenti collocati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna categoria di inquadramento. Il dipendente a cui siano state, nell'ultimo biennio, comminate sanzioni disciplinari non può partecipare alla selezione.

3. Criteri di valutazione

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 (ad es. 2015-2017 per la selezione attivata nel 2018), secondo le modalità stabilite in attuazione del CCI.

La valutazione di tale punteggio avrà un peso sulla valutazione complessiva pari al 60%. La restante quota del 40 % verrà ripartita in ossequio ai criteri riportati nell'allegato A1 del precedente CCDI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio sarà utilizzata la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto utilizzando il valore di punteggio medio fino alla 4^a cifra decimale della valutazione della performance relativa all'ultimo triennio (vista la Delib. G.C. n. 125/2018 di accordo conciliativo per gli anni 2013, 2015 e 2016, la valutazione dell'anno 2017 della performance individuale dei titolari delle Posizioni Organizzative viene proiettata anche per gli anni agli anni 2015-2016).

A parità di punteggio complessivo attribuito, avrà precedenza il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria.

A parità di anzianità di servizio nella stessa categoria avrà precedenza la maggiore età anagrafica.

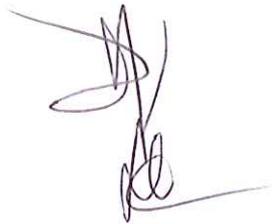
4. Procedimento

Ciascun dipendente dovrà compilare una dichiarazione in autocertificazione ai sensi di legge in merito alla media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

Può essere prevista una forma di verifica per eventuali controlli o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato. Questa valutazione può essere rimessa a un apposito collegio.

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

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE SINDACALE RSU OO.SS. Territoriali

