

INTEGRAZIONE E MODIFICA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Sottoscritto in data 17/12/2018

Oggi, 30/09/2020 alle ore 11,00, si sono incontrati i signori:

Per la Delegazione di parte pubblica:

N.D.	Nominativi	Funzione
1	Serafina Camastra	Segretario Comunale
2	Stefania Albertini	Responsabile Servizio Finanziario Assente

Per la Delegazione di parte sindacale:

N.D.	Nominativi	Organizzazione rappresentata
1	Maria Calvaresi	FP-CGIL
2	Giorgio Cipollini	CISL-FP
3	Angela Ferretti	RSU

Le parti hanno concordato delle modifiche all'Allegato A "Criteri procedure per progressioni nella categoria" Art. 2 comma 2.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata Integrazione e Modifica al Contratto decentrato integrativo del Comune di Arquata del Tronto relativo al triennio 2016/2018 sottoscritto in data 17/12/2018.

Per la parte pubblica:



Per la parte sindacale:

SEGRETERIA FP - CGIL

Maria Calvaresi

SEGRETERIA CISL-FP

Giorgio Cipollini

R.S.U.

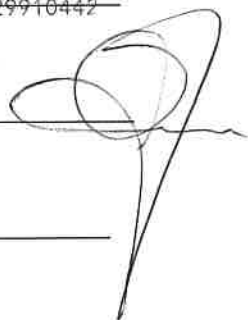
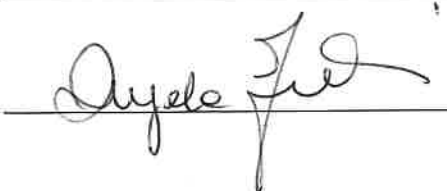
Angela Ferretti

FP CGIL Ascoli Piceno

Via C. Rozzi, 13/F - 63100 (AP)

Tel. 0736.345367/71 - Fax 0736.345371

Cod. Fisc. 92029910442



Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	2
Art. 1 Ambito di applicazione	2
Art. 2 Durata - Revisione	2
Titolo II - RISORSE DECENTRATE.....	2
Art. 3 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	2
Art. 4 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance	3
Art. 5 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)	3
Art. 6 Progressioni economiche	3
Art. 7 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)	4
Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)	4
Art. 9 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)	5
Art. 10 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)	6
Art. 11 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)	6
Art. 12 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)	7
Art. 13 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)	7
Art. 14 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)	8
Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)	8
Art. 16 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)	9
Art. 17 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)	9
Art. 18 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)	9
Art. 19 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)	9
Titolo III - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE.....	9
ALLEGATO A) CRITERI PROCEDURE PER PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA	10




Art. 4 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 la performance individuale e organizzativa del personale che ha prestato effettivo servizio nell'Ente per un periodo superiore a mesi 6.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti in sede annuale di ripartizione delle risorse si riservano di 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.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 5 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Al personale valutato positivamente viene attribuito un premio per performance individuale in relazione alla categoria di appartenenza stabilito annualmente in sede di ripartizione delle risorse.
2. In ottemperanza all'art. 69 del CCNL 2016/2018 al 30% dei dipendenti individuati tra coloro che conseguono la migliore valutazione, viene attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettera b) (performance individuale) non inferiore al 30% da calcolarsi di anno in anno in fase di contrattazione decentrata, in relazione alle risorse destinate al finanziamento di tale istituto contrattuale”;
3. Per il triennio del presente contratto, considerata la modesta dimensione della dotazione organica dell'Ente, la percentuale del 30% dei dipendenti, a cui attribuire la maggiorazione del premio, sarà applicata sul numero complessivo dei dipendenti e non sul numero dei dipendenti per singola categoria;
4. Qualora emergano parità di valutazione nella misura superiore al 30% del personale, il premio maggiorato verrà riconosciuto secondo i seguenti criteri: a) rotazione; b) maggiore anzianità di servizio nella categoria; c) minore età.”

Art. 6 Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, 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. 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 di ciascuna categoria:

Categoria B - n. dipendenti		euro destinati
Categoria C - n. dipendenti		euro destinati
Categoria D - n. dipendenti		euro destinati
Totale assegnato alle progressioni		

3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento in cui vengono ripartite le risorse. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto

- d) autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza;
- e) capacità di concorrere alla formazione delle decisioni del responsabile di riferimento;

– al personale di categoria C l'indennità pari a 1500 euro è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche, modulando il valore in base al cumulo:

- a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;
- b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
- c) capacità di risolvere in autonomia le problematiche connesse alle funzioni inerenti all'ufficio
- d) autonomia operativa con gestione di mezzi speciali, attrezzature e dotazioni;
- e) capacità di concorrere alla formazione delle decisioni del responsabile di riferimento;

– al personale di categoria D l'indennità pari a 2000, è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche, modulando il valore in base al cumulo:

- a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con trasversalità tra più Unità Operative;
- b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale;
- c) responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;
- d) responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- e) capacità di concorrere alla formazione delle decisioni del responsabile di PO di riferimento o del Dirigente;

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Responsabile del Servizio o dal Segretario Comunale a consuntivo.

3. Un'indennità di importo massimo non superiore a euro 350 annui lordi può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:

- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali.

Art. 9 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono attribuite le seguenti risorse (nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti...):

- per l'anno 2018 euro 500

2. In relazione all'istituto sono attivati i seguenti interventi:

- a) sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente a tempo indeterminato con almeno 2 figli a carico, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro 25.000;



per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3. L'Ente adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

INCENTIVI DI LEGGE	ABBATTIMENTO INDENNITÀ RISULTATO
Fino a € 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano le risorse destinate al Welfare

Art. 13 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 18 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 14 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti 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.

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 35%, in presenza di particolari situazioni quali gravi e documentate situazioni familiari, assistenza a familiari malati o con handicap, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

4. Le parti prendono atto che in riferimento all'intera dotazione organica attuale dell'ente la percentuale dei lavoratori a tempo parziale è del 50%. Pertanto, in deroga ai punti 1 e 2 del presente articolo, tenuto

Art. 17 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. La durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento a un periodo non superiore a tre mesi

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 30 giorni in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi per il C.U.P. non possono superare 30 giorni. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 30 giorni:

- servizi legati ad attività stagionali.

Art. 18 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario è quello di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999

Art. 19 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

Art. 20 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 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 al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corrispondenza della retribuzione di risultato.

Titolo III - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:



3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanZIA le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Segretario Comunale 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.

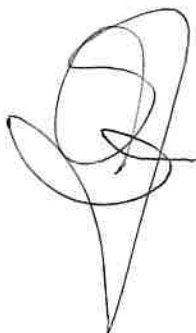
2. La selezione sarà effettuata da parte del Segretario Comunale che provvederà alla redazione della graduatoria secondo il punteggio complessivo ottenuto sommando i singoli punteggi assegnati.

Il Segretario Comunale ha a disposizione per la valutazione dei candidati punti 23 secondo i criteri di cui sopra da assegnare alla valutazione della performance e dell'anzianità di servizio.

3. Il Segretario Comunale procederà alla formulazione di una graduatoria, che verrà successivamente approvata con apposito atto e gli esiti saranno comunicati ai diretti interessati.

4. Decorrenza

Salvo diversa indicazione la decorrenza della progressione economica si intende dal primo gennaio dell'anno in cui è attivata la procedura.



Clione
FP CGIL Ascoli Piceno
Via C. Rozzi, 13/F - 63100 (AS)
Tel. 0736.345367/71 - Fax 0736.3453
Cod. Fisc.: 92029910447