



COMUNE DI PREDAPPIO

Provincia di Forlì – Cesena

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNALE 2019 – 2021 DEL PERSONALE DEL COMUNE DI PREDAPPIO

17 GIU. 2019

Il giorno presso la sede comunale ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone di:

- Dott.ssa Silvia Santato – Presidente, *Silvia Santato*

- Dott. Massimo Mengoli – Componente. *Massimo Mengoli*

- la R.S.U. nelle persone di:

ROSSI KILIANA *Kiliana Rossi*

TAMBURINI ELISA *Elisa Tamburini*

PRATI TATIANA *Tatiana Prati*

BATTISTINI ROBERTO *Roberto Battistini*

- le Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

ASL FP *Mario Caputo*

CGIL FP *Benvenuto Prandini*

.....

Al termine della riunione le parti sottoscrivono in via definitiva l'allegato contratto decentrato integrativo relativo al triennio 2019 – 2021 del personale del Comune di Predappio.

١٢٠



COMUNE DI PREDAPPIO

Provincia di Forlì-Cesena

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNALE
2019 – 2021
DEL PERSONALE
DEL COMUNE DI PREDAPPIO**

Handwritten signatures of the signatories, including the Mayor and representatives of the trade unions.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Triennale

ART. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di durata triennale si riferisce alle materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 21.5.2018 e si applica al personale del Comune di Predappio, ivi compreso il personale a tempo determinato, comandato/distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dalla data di sottoscrizione del medesimo, salvo diversa decorrenza prevista da specifiche disposizioni.

Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21/05/2018 tale contratto normativo conserverà la propria efficacia fino alla stipula del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo, ovvero fino alla data di entrata in vigore di un nuovo CCNL.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie, finalizzate all'esecuzione del presente contratto, nel rispetto dei vincoli risultanti dalle norme vigenti, dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dagli strumenti di programmazione economica-finanziaria dell'Ente.

Le parti si incontrano per valutare l'attuazione del CCDI periodicamente, almeno una volta all'anno o comunque su richiesta di una delle parti.

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento alle vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti.

ART. 2

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLE FINALITÀ DI CUI ALL'ART. 68, COMMA 2, LETT. A) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E B) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL CCNL 21/5/2018

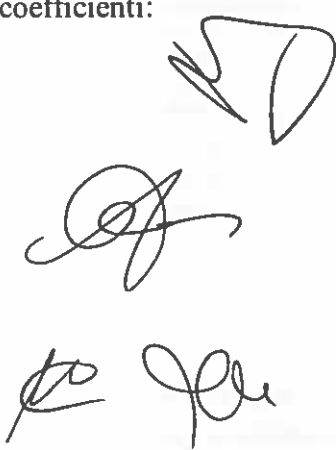
2.1. RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER SERVIZIO

La quantificazione dei budget per Servizio avviene sulla base del personale in servizio assegnato con il quadro di assegnazione annuale in proporzione al periodo di lavoro effettivamente prestato dal personale assunto in ruolo in corso d'anno a fronte di posti vacanti previsti dal quadro di assegnazione, anche come modificato durante l'anno.

In caso di trasferimento di personale in corso d'anno il budget è suddiviso fra i Servizi in proporzione al periodo lavorato.

Per il calcolo dei budget di servizio sono assegnati a ciascuna categoria i seguenti coefficienti:

CAT. A	120
CAT. B	140
CAT. B3	150
CAT. C	160
CAT. D	180
CAT. D3	190



Nei coefficienti B3 e D3 sono conteggiati i lavoratori che appartengono al corrispondente percorso economico.

I coefficienti di categoria sono moltiplicati per il coefficiente di giudizio (convenzionalmente stabilito in 100) al fine di determinare la quota teoricamente spettante ad ogni dipendente.

Il budget di ogni Servizio è suddiviso nelle 2 quote (Quota A: Performance in rapporto alle risultanze della performance organizzativa del Servizio o della struttura organizzativa di assegnazione; Quota B: Performance in rapporto alla qualità della prestazione individuale, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi) previste dal vigente sistema di valutazione della performance dei dipendenti.

Ai titolari di posizione organizzativa/alta professionalità non spettano i premi di cui al presente articolo in quanto assorbiti dalla retribuzione di risultato, assegnata con le modalità previste dal sistema di valutazione. Pertanto tali figure non vengono prese a riferimento per la determinazione dei budget.

La determinazione dei budget provvisori è effettuata indicativamente entro il mese di novembre dell'anno di riferimento.

Di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo i budget sono determinati in via definitiva sulla base delle risorse residue effettivamente disponibili nel fondo risorse decentrate dell'anno precedente.

2.2. INCREMENTO DELLE RISORSE

Le risorse possono essere incrementate, nel rispetto dei limiti e vincoli al tempo vigenti, per il conseguimento di obiettivi prioritari del Comune, anche di mantenimento, definiti nel PEG/Piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, ai sensi di quanto previsto all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL 21.05.2018.

Il budget di Servizio può essere integrato dalle risorse da destinare al trattamento economico accessorio del personale che ha realizzato le relative attività "nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative: a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi; b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; c) contributi all'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali".

Come previsto dall'art. 43 c. 3 della L. 449/97 il Comune può *"stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 50% dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio"*.

Il 50% dei ricavi netti incrementa il budget del Servizio che li ha realizzati.

2.3. BUDGET DEFINITIVI

Ai sensi di quanto previsto dal Ciclo di gestione della performance dell'Ente (deliberazione G.C. n. 167 del 14/12/2011 e deliberazione G.C. n. 61 del 10/05/2012), la determinazione definitiva del budget di Servizio avviene sulla base dei risultati conseguiti, accertati dal Nucleo di valutazione con le modalità previste, nei primi mesi dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il fondo per gli incentivi da erogarsi in rapporto alla performance organizzativa è rapportato alla percentuale di realizzazione degli obiettivi programmati accertati dal Nucleo di valutazione in relazione alla percentuale fissata dall'Amministrazione.

2.4. RIPARTIZIONE DEI PREMI INDIVIDUALI

1. La determinazione dei premi individuali è effettuata sulla base del giudizio riportato e del coefficiente proprio della categoria di appartenenza, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) si moltiplica il coefficiente di categoria di ciascun collaboratore (di cui al punto 1) per il parametro corrispondente al giudizio di valutazione riportato ottenendo così il parametro individuale definitivo;
 - b) per ciascun Servizio si sommano gli importi risultanti dalle operazioni di cui al punto precedente;
 - c) si divide l'importo del budget di Servizio su entrambe le quote relative alla performance organizzativa e alla qualità della prestazione individuale (quote A e B come definite nel sistema di valutazione) per la somma ottenuta come da punto b) ottenendo così il coefficiente da utilizzare per il calcolo delle singole quote individuali spettanti;
 - d) si moltiplica il coefficiente ottenuto al punto c) per i parametri individuali definitivi di cui al punto a) ottenendo i compensi effettivi dovuti a ciascun collaboratore (quote A e B);
2. Al personale che non ha superato il periodo di prova e a quello assunto in corso d'anno al di fuori delle previsioni contenute nel quadro di assegnazione preso a riferimento per la determinazione del budget di Servizio non sono corrisposti premi.
3. Saranno oggetto di riduzione le quote spettanti ai dipendenti che abbiano percepito altri compensi (ad es. incentivi per funzioni tecniche ex D.Lgs. 50/2016) per importi superiori ad € 3.500,00; in particolare la quota del premio individuale sarà ridotta di un importo pari al 15% delle somme eccedenti i suddetti € 3.500 liquidate al dipendente nell'anno di riferimento. Le economie così ottenute si aggiungono al budget dei Servizi di cui al precedente punto 2.1 dell'art. 2 del presente contratto.
4. Le quote relative al personale comandato presso altri Enti sono assegnate al competente Responsabile di Area al quale competerà la decisione di attribuire i compensi incentivanti sulla base delle valutazioni fornite dai responsabili delle strutture presso le quali operano i dipendenti interessati, salvo che la quantificazione del compenso sia definita direttamente dall'Ente presso cui i dipendenti prestano servizio, e che lo stesso compenso sia rimborsato al Comune.
5. Ai dipendenti cessati/assunti in corso d'anno i premi sono ridotti in percentuale alla presenza in servizio.
6. L'attribuzione dei premi segue, per quanto concerne le assenze, le disposizioni di legge e contrattuali vigenti. Le quote non distribuite per assenze diverse da quelle di cui al comma 1 dell'art. 71 della L. 133/2008 sono ridistribuite nell'ambito del Servizio.
7. Ai compensi di cui al punto 1 possono aggiungersi eventuali premi a titolo di progetti.

ART. 3

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69 CCNL 21/5/2018)

La maggiorazione del premio di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL, prevista dall'art. 69 di tale contratto, sarà pari al 30% del valore medio dei premi attribuiti (solo quota B), da assegnare a coloro che avranno conseguito le valutazioni più elevate. La quota dei beneficiari di tale premio è definita nella misura massima del 25% del personale in servizio al 31/12 di ciascun anno.

Il budget per l'attribuzione della maggiorazione di cui al capoverso precedente sarà accantonato prima delle quantificazioni dei budget dei servizi.

La conferenza dei Capi Area si incontra per omogeneizzare i criteri di valutazione finalizzati all'erogazione del premio aggiuntivo.

3

ART. 4

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 16 CCNL 21/5/2018)

Le progressioni economiche all'interno della categoria devono trovare il loro finanziamento nella parte stabile del fondo per le risorse decentrate.

Il riconoscimento delle progressioni economiche deve avvenire in maniera selettiva, per premiare il merito, ad una quota limitata di beneficiari, stabilita in misura non superiore al 30 % su base annua del personale in possesso dei requisiti per la partecipazione alla selezione e comunque fino a capienza del budget assegnato.

BUDGET

Viene definito annualmente, tenuto conto che la progressione può essere riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti, comunque non superiore al 30 % su base annua del personale in possesso dei requisiti per la partecipazione alla selezione.

Il budget annuale da destinare alle progressioni viene ripartito fra le tre Categorie B, C e D (compresi i titolari di P.O.) secondo criteri di proporzionalità (con riferimento alla percentuale di incidenza di ciascuna categoria rispetto al personale che risulta in servizio alla data di decorrenza della PEO), salvo eventuali correttivi annualmente concordati, diretti a: favorire, rispetto alle categorie in cui risultano effettuate meno progressioni, un criterio di proporzionalità nell'assegnazione delle progressioni rispetto al totale del personale avente i requisiti; consentire almeno 1 progressione nei casi in cui il budget distribuito non copra il 100% ma almeno il 50% del costo della progressione.

Si dà atto che in base al CCNL Funzioni locali sottoscritto in data 21/05/2018 (v. Tabella C del CCNL) sono introdotte le nuove posizioni economiche B8, C6 e D7.

REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE

I dipendenti devono:

- essere in servizio alla data stabilita per la decorrenza della progressione;
- avere maturato alla data stabilita per la decorrenza della progressione, almeno 3 anni di permanenza nell'attuale posizione economica presso l'Amministrazione Comunale. La permanenza minima per il personale che viene assunto per mobilità si calcola con riferimento all'anzianità intesa in senso lato anche se maturata presso altro ente;
- avere riportato nella valutazione della performance individuale dei 3 anni precedenti l'annualità cui si riferisce la progressione il giudizio "adeguato" o "più che adeguato" o "positivo" o "più che positivo";
- non avere riportato sanzioni disciplinari superiori al "rimprovero verbale" nel biennio precedente rispetto alla data di decorrenza della progressione.

L'ammissione alla procedura avviene d'ufficio sulla base delle regole stabilite.

CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE

Si premette che secondo quanto stabilito dall'art.16 del CCNL, le progressioni sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente, tenendo conto eventualmente di altri fattori (come l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi).

I dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alla selezione saranno inseriti in graduatorie di categoria, tenuto conto dei seguenti criteri come previsti nel sistema di valutazione dell'Ente:

- valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto: media dei punteggi annuali – peso 70%;
- esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: anni di esperienza nel profilo professionale attuale o equivalente, nell'attuale posizione economica - peso 30 %; si considerano solo le annualità con valutazione/ giudizio almeno "adeguato" o "positivo";

Qualora nella graduatoria di categoria formulata in base ai suddetti criteri sussistano situazioni di parità, si utilizzano nell'ordine i seguenti criteri di preferenza:

- punteggio più alto conseguito nella valutazione della performance (si assume come riferimento la media dei punteggi annuali del triennio);
- maggiore permanenza nella posizione economica attuale;
- inquadramento nella posizione economica inferiore;
- maggiore anzianità di servizio nella categoria;
- maggiore età anagrafica.

In riferimento alla valutazione della performance delle posizioni organizzative, poiché il sistema vigente prevede un punteggio da zero a cinque punti, ai fini delle progressioni economiche il punteggio pari a 5 (cinque) equivale a 130 punti, e gli altri punteggi vengono riproporzionati secondo la seguente proporzione: $5 : 130 = \text{punteggio attribuito alla Posizione organizzativa} : X$, dove X è il punteggio della posizione organizzativa espresso in 130imi, in analogia con il sistema di valutazione del restante personale.

Ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL 22/1/2004, il personale in distacco sindacale retribuito ha diritto a partecipare alla selezione per le progressioni economiche orizzontali, sempre che sia in possesso dei requisiti richiesti per la selezione. La valutazione della performance individuale attribuibile a tale personale è pari a 95.

La progressione è attribuita a coloro che si collocano in posizione utile nella graduatoria, fino a concorrenza delle risorse finanziarie messe a disposizione.

Ferma restando la quota di beneficiari delle progressioni economiche che su base annua non può superare il 30% degli aventi diritto, al fine di favorire nell'ambito di ciascuna Categoria un criterio di proporzionalità nell'assegnazione delle progressioni rispetto al totale del personale avente i requisiti, si stabilisce che gli eventuali resti/importi non utilizzati/utilizzabili siano messi a disposizione per ulteriori progressioni della Categoria alla quale risulta essere stato attribuito il minor numero di PEO.

GRADUATORIE

Le graduatorie provvisorie degli aventi diritto alla progressione orizzontale sono redatte per Categorie dal Servizio Personale e sono pubblicate in modo da consentire a tutti i dipendenti la effettiva conoscenza delle stesse.

I dipendenti possono presentare reclamo al Segretario Comunale entro 7 giorni dalla pubblicazione, per la correzione di eventuali errori materiali o di calcolo dei punteggi, oppure in caso di non corretta applicazione dei criteri.

L'elenco degli assegnatari diventa definitivo a seguito di decisione del Segretario Comunale sugli eventuali reclami presentati, oppure dopo i 7 giorni dalla pubblicazione qualora non siano stati presentati reclami.

DECORRENZA

Relativamente all'anno 2019, le parti concordano di non destinare risorse al finanziamento di nuove progressioni orizzontali.

ART. 5

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, COMMA 4, LETT. V) CCNL 2018) - CORRELAZIONE TRA COMPENSI DI CUI ALL'ART. 18, COMMA 1, LETT. H) E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente. In particolare, la quantificazione della retribuzione di risultato è proporzionata al livello di raggiungimento degli obiettivi di PDO e alla valutazione delle competenze/capacità dimostrati e comportamento organizzativo tenuto.

La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di posizione organizzativa sarà oggetto di riduzione nel caso in cui tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente altri compensi per importi superiori ad € 3.500,00 (ad es. incentivi per funzioni tecniche, compensi professionali degli avvocati, ecc). In particolare la quota della retribuzione di risultato sarà ridotta di un importo pari al 15% delle somme eccedenti i suddetti € 3.500 liquidate all'incaricato di posizione organizzativa nell'anno di riferimento.

ART. 6

TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPATIBILE CON LA SPECIALITÀ DELLA PRESTAZIONE IN TELELAVORO (ART. 1 C. 10 CCNL 14/9/2000)

Le parti concordano di prendere in considerazione, qualora necessario, la disciplina delle prestazioni in telelavoro.

ART. 7

TRATTAMENTO ACCESSORIO PER I DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE (ART. 6 C. 10 CCNL 14/9/2000)

In sede di determinazione del budget da assegnare ad ogni Servizio da destinare ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, il personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro part time è equiparato al personale full time a condizione che il relativo posto d'organico sia a tempo pieno.

In sede di valutazione annuale, il Dirigente/Responsabile di Area di riferimento, tenuto conto di quanto la riduzione dell'orario di lavoro abbia effettivamente inciso sulla gestione delle attività programmate, potrà decidere se applicare o meno ai lavoratori part time, il cui tempo di lavoro sia pari o superiore all'80%, una riduzione percentuale del trattamento accessorio.

Negli altri casi (dipendenti part time il cui tempo di lavoro sia inferiore all'80%) si procederà d'ufficio alla riduzione percentuale del trattamento accessorio.

I risparmi derivanti dall'applicazione delle suddette disposizioni saranno distribuiti prioritariamente al restante personale assegnato al Dirigente/Responsabile di Area competente.

ART. 8

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70 BIS CCNL 21/5/2018)

L'indennità "condizioni di lavoro" è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;
- b) disagiate;
- c) implicantanti il maneggio di valori.

In fase di prima applicazione del CCNL tale indennità sarà graduata tra un valore minimo di 1 euro e il valore massimo di 5 euro al giorno, salva la possibilità di successivo adeguamento del predetto limite.

a) Attività esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute:

L'indennità è riconosciuta ai lavoratori che in via continuativa svolgono mansioni che comportano almeno due fattori di rischio per la salute i quali, prendendo spunto dal Documento di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. 81/2008 del Comune di Predappio, sono valutabili singolarmente come significativi, rilevanti, alti, non irrilevanti o superiori ad un livello definito.

I rischi rispetto ai quali ricorrono le condizioni sopraindicate sono il rischio biologico, chimico, radiazioni ottiche artificiali, radiazioni uv naturali, rumore, sovraccarico biomeccanico - movimento manuale carichi, vibrazioni corpo intero, vibrazioni mano braccio e riguardano il personale che svolge le funzioni di: esecutore tecnico-manutentivo e caposquadra

Per ciascuno dei fattori di rischio sopraindicati è riconosciuta una indennità giornaliera pari a € 0,50;

b) Attività disagiate:

Si fa riferimento al disagio collegato ad attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le specifiche circostanze nelle quali vengono condotte sia rispetto ad altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può operare la medesima figura professionale.

Si individuano le seguenti situazioni di disagio rilevante ai sensi dell'art. 70- bis, comma 1:

- attività svolta con orario spezzato nell'arco della giornata lavorativa, non in regime di turnazione, con almeno due rientri e con esclusione dei normali rientri pomeridiani previsti nella programmazione oraria settimanale;
- attività che richiedono abitualmente frequenti spostamenti nell'ambito del territorio comunale e/o al di fuori del territorio comunale.

A ciascuna fattispecie di disagio sopraindicata corrisponde il valore di € 1,00 a giornata.

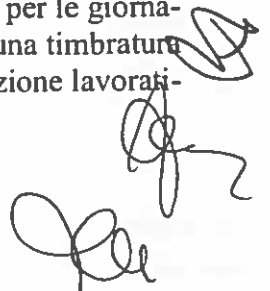
c) Attività implicantanti il maneggio di valori: si definisce un importo: pari ad € 1,50 a giornata.

Sulla base dei criteri sopraindicati, la Conferenza dei Capi Area procede alla individuazione del personale cui sono riferibili i diversi fattori di cui alle lett. a), b) e c) e alla quantificazione complessiva dell'indennità giornaliera dovuta.

L' indennità "condizioni di lavoro" è riconosciuta ai lavoratori che svolgono attività esposte ai fattori di cui alle sopraindicate lettere a), b) e c) in via ordinaria e continuativa; spetta solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa, intendendosi per tali le giornate in cui risulterà una timbratura in entrata ed in uscita, e sarà rapportata alla percentuale di part-time in caso di prestazione lavorativa ridotta.



7



L'erogazione dell'indennità avverrà trimestralmente, in rapporto alla effettiva presenza in servizio e sulla base di attestazione del Dirigente/Responsabile di Area competente in merito all'effettivo espletamento delle attività.

Le parti si riservano di valutare entro il semestre successivo alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo gli effetti dell'applicazione della disciplina introdotta con il presente articolo.

ART. 9

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70 QUINQUIES CCNL 21/5/2018)

L'articolo del CCNL prevede un compenso in misura non superiore a € 3.000,00 annui lordi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e per le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, non incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Non possono essere remunerati con il predetto compenso compiti e funzioni che rientrano nell'ordinaria attività dei dipendenti sulla base della declaratoria professionale del contratto nazionale.

L'indennità disciplinata dal presente articolo è finalizzata quindi a remunerare le posizioni di lavoro che, con carattere continuativo e non occasionale, implicano specifiche responsabilità.

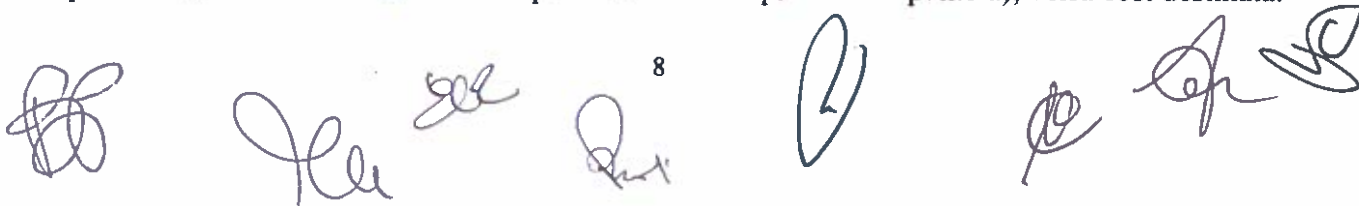
ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DA PARTE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B, C E D.

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità si ritiene opportuno assegnare, in via preventiva, uno specifico budget per ciascuna delle Aree di cui si compone l'organigramma del Comune. Per calcolare il budget da assegnare ai Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa, si utilizzano i seguenti parametri:

- a) dal budget complessivo a disposizione dell'Ente, si accantona preliminarmente una quota pari al 10%;
- b) la parte rimanente, pari al 90%, viene suddivisa in due quote, la prima, pari al 55%, da destinare al personale a tempo indeterminato di categoria D non titolare di posizione organizzativa; la seconda, pari al restante 45%, da destinare al personale a tempo indeterminato di categoria C e B;
- c) i due importi che risultano dalla suddivisione di cui al precedente punto b) verranno suddivisi tra le singole Aree dividendo gli importi per il totale, rispettivamente, dei dipendenti di Cat. D (non titolare di P.O.) e dei dipendenti amministrativi delle categorie C e B. I valori pro capite che risultano, verranno poi moltiplicati per il numero dei dipendenti delle singole categorie assegnati a ciascuna Area.

La distinzione del fondo in due budget per categoria deriva dalla considerazione del diverso grado di complessità dei procedimenti gestiti e, di conseguenza, del diverso livello di responsabilità assunta. Si ritiene opportuno, pertanto, tenere separate le Categorie B e C dalla Categoria D, in ordine sia ai requisiti necessari per il conferimento del compenso che all'ammontare annuo dell'indennità percepita.

La quota del 10% accantonata secondo quanto indicato al precedente punto a), verrà così destinata:



l'importo verrà ripartito e assegnato tra le Aree con provvedimento del Segretario comunale a seguito di accordo raggiunto in sede di Conferenza dei capi Area e destinato a remunerare specifiche, ulteriori posizioni di responsabilità e/o a incrementare le posizioni già esistenti, in relazione alla specifica particolare assunzione di responsabilità, fino all'importo massimo previsto in relazione agli specifici compiti espletati;

il provvedimento assunto verrà comunicato alle OO.SS. e alla RSU entro cinque giorni dall'adozione.

La quota del 45% da destinare ai dipendenti amministrativi di Cat. B e C di cui al precedente punto b), verrà così destinata:

Punto 1) - I dipendenti di categoria B e C, destinatari del compenso sono coloro ai quali, con apposita determinazione del responsabile dell'Area di appartenenza, vengono conferiti i seguenti compiti aventi carattere continuativo e non episodico e/o occasionale e che comportano specifiche responsabilità:

a) coordinamento di **strutture o gruppi di lavoro stabili**, che presuppongano il coordinamento di almeno due unità di personale oltre al coordinatore, e che operano in ambiti di attività definiti. Importo annuo da un minimo di € 250,00 ad un massimo di € 400,00;

b) 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 anche esterni all'Ente. In particolare, per processi complessi e rilevanti, si intendono quelli che comportano:

sub 1 - lo svolgimento di procedimenti non standardizzati che necessitano attività di analisi da parte del dipendente. Importo annuo da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 400,00;

sub 2 - lo svolgimento di attività che richiedono la conoscenza di una specifica normativa e un continuo aggiornamento. Importo annuo da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 400,00;

sub 3 - lo svolgimento di fasi che coinvolgono altri servizi dell'ente o altri soggetti esterni. Importo annuo da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 400,00;

sub 4 - lo svolgimento di attività che comportano elevata responsabilità nei confronti degli utenti diretti (ad esempio: la gestione dei progetti edilizi (permessi di costruzione, denuncia di inizio attività ecc..) soggetti ad intervento diretto che comporta l'analisi di ogni singolo progetto, il continuo rapporto con soggetti esterni ed interni all'ente, il rapporto con la commissione edilizia, la conoscenza e l'applicazione di una normativa specialistica in continua evoluzione. Importo annuo da un minimo di € 400,00 a un massimo di € 1.000,00;

c) la **responsabilità del procedimento** nell'ambito dei procedimenti amministrativi, risultante da atto formale di assegnazione da parte del dirigente responsabile, ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 241/1990 e s.m.i. Importo annuo da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 700,00;

d) Svolgimento delle attività relative all'ufficio di coordinamento del Sindaco e che comportano l'assunzione di responsabilità e di disponibilità anche in termini di orario. Importo annuo da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 700,00;

e) Vicario del Responsabile di Area (nomina di un dipendente di Cat. C se nell'Area non sono previsti dipendenti di cat. D). Importo annuo da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00.

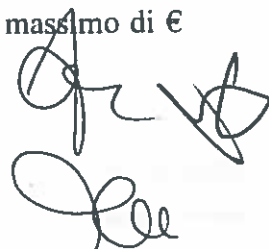
La quota del 55% da destinare ai dipendenti amministrativi di Cat. D di cui al precedente punto b), verrà così destinata:

Punto 2) - I dipendenti di categoria D, destinatari del compenso sono coloro, non titolari di posizione organizzativa, ai quali vengono conferiti i seguenti compiti aventi carattere continuativo e non episodico e/o occasionale e che comportano specifiche responsabilità:

a) Responsabilità del procedimento. Importo annuo da un minimo di € 700,00 ad un massimo di € 2.000,00;



9



- b) Partecipazione, con apporto significativo, a **processi complessi e rilevanti con attività di coordinamento e controllo** e attività di interazione con soggetti anche esterni all'Ente. Importo annuo da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 1.000,00;
- c) direzione e/o coordinamento di gruppi di lavoro permanenti, composti da almeno due unità di personale assegnate da coordinare. Importo annuo da un minimo di € 400,00 ad un massimo di € 600,00;
- d) Svolgimento di attività che richiedono necessariamente il possesso di una specifica abilitazione. Importo annuo da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 700,00;
- e) Vicario del Responsabile di Area. Importo annuo da un minimo di € 200,00 a un massimo di € 500,00.

Le indennità non sono cumulabili, fatto salvo il caso di attribuzione dell'indennità di Vicario del Responsabile di cui alla lettera e) dei punti 1) e 2) della presente disciplina.

Punto 3) - Si stabilisce inoltre che, per quanto riguarda i dipendenti che operano nell'ambito delle gestioni associate, ferme restando le quote di budget assegnate alle Aree dalle quali dipendono organicamente i Servizi associati, le quote stesse saranno gestite dall'Ente titolare della gestione associata (es. Unione di Comuni) nell'ambito degli accordi/convenzioni siglate tra gli Enti.

Punto 4) - Si dà atto che l'ammontare annuo di spesa che può essere sostenuto per la remunerazione delle indennità derivanti dalla presente disciplina regolamentare sarà stabilito annualmente dalla delegazione trattante, anche con scambio formale di corrispondenza, di norma entro il mese di GENNAIO.

L'ufficio personale, entro 10 giorni dalla data di definizione dell'ammontare complessivo annuo, informerà i Responsabili di Area della somma disponibile per ciascuna Area, dopo aver calcolato i budget come previsto in premessa.

Successivamente, la Conferenza dei Capi Area si riunirà al fine di definire l'importo delle indennità da attribuire, tenendo conto di criteri di correttezza ed equità, allo scopo di evitare disparità di trattamento tra i dipendenti.

I Responsabili di Area, al fine di fissare l'importo annuo spettante a ciascun dipendente che assuma un ruolo di responsabilità, nell'ambito del minimo e del massimo, dovranno compilare la scheda allegata, previa condivisione con il dipendente tramite sottoscrizione della scheda parametrica entro il mese di febbraio.

Eventuali resti relativi a quote di budget non utilizzate all'interno delle singole Aree, che dovessero risultare in seguito alla sopraindicata procedura, saranno riassegnati annualmente alle singole Aree previa individuazione concordata in sede di conferenza dei Responsabili d'area.

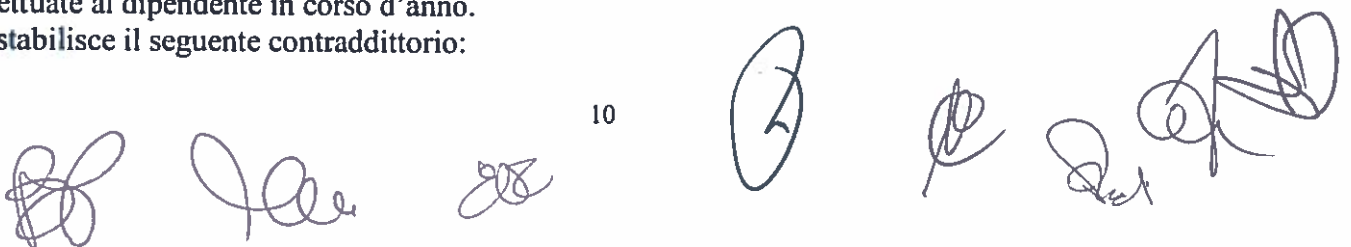
Tale provvedimento verrà comunicato alle Organizzazioni sindacali e alla RSU entro cinque giorni dall'adozione, unitamente al provvedimento di destinazione del 10%.

Punto 5) - Le indennità per il personale di categoria B, C e D di cui al presente articolo sono attribuite in dodicesimi proporzionali al periodo di copertura della posizione e se riferite ad eventuali contratti part-time, vanno parametrize rispetto ai rapporti di lavoro a tempo pieno, dove non siano esplicitamente previste modalità diverse. Si stabilisce, inoltre, che in caso di assenza prolungata superiore ai 30 giorni l'indennità potrà essere trasferita ad altro dipendente per il tempo corrispondente all'assenza.

Punto 6) - Al termine del periodo di riferimento il Responsabile di Area dovrà procedere alla conferma di quanto indicato nella prima scheda di valutazione, in relazione alle responsabilità effettivamente attribuite, ed eventuali variazioni dovranno essere documentate dalle comunicazioni effettuate al dipendente in corso d'anno.

Si stabilisce il seguente contraddittorio:

10



all'atto della consegna della scheda di valutazione al dipendente (che dovrà firmare per ricevuta in calce alla scheda), decorrono 15 giorni massimi come termine per la presentazione, da parte del dipendente stesso, di controdeduzioni. A tal fine il dipendente può chiedere di essere sentito verbalmente e/o presentare controdeduzioni scritte. Nei 7 giorni successivi alla presentazione delle medesime il Responsabile di Area dovrà rispondere per iscritto alle controdeduzioni proposte e disporre la conferma della valutazione o la modifica della stessa.

a) compensi per specifiche responsabilità cat. B, C e D Ufficiale di Stato civile ed Anagrafe e Ufficiale elettorale (art. 70 quinquies co. 2, lett. a) CCNL 21/5/2018):

- € 350,00 annui lordi alla cat. D;
- € 300,00 annui lordi alla cat. C;
- € 250,00 annui lordi alla cat. B.

Il compenso spetta per compiti di responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile ed Anagrafe e Ufficiale elettorale.

I compensi sopra elencati sono corrisposti in un unico importo a consuntivo, previa attestazione del Responsabile competente, nell'ambito della scheda di valutazione individuale, di effettivo svolgimento dei compiti di responsabilità affidati in via continuativa.

b) compensi per specifiche responsabilità cat. B, C e D addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (art. 70 quinquies co. 2, lett. b) CCNL 21/5/2018)

- € 350,00 annui lordi alla cat. D;
- € 300,00 annui lordi alla cat. C;
- € 250,00 annui lordi alla cat. B.

Il compenso spetta per compiti di responsabilità derivanti affidati agli addetti all'Ufficio delle Relazioni con il Pubblico.

I compensi sopra elencati sono corrisposti in un unico importo a consuntivo, previa attestazione del Responsabile competente, nell'ambito della scheda di valutazione individuale, di effettivo svolgimento dei compiti di responsabilità affidati in via continuativa.

L'indennità non è dovuta a partire dal mese successivo a quello di adozione del provvedimento di revoca della responsabilità.

Nel caso di attribuzione in corso d'anno di nuovi incarichi per specifiche responsabilità o di modifica di incarichi già attribuiti, la Conferenza dei Capi Area individua le attività che caratterizzano tali posizioni sulla base di quanto previsto dal presente contratto. Effettuata tale valutazione, l'indennità è riconosciuta a decorrere da quando risultano essere state formalmente assegnate/modificate le funzioni.

Il riconoscimento di nuove indennità per specifiche responsabilità o l'adeguamento delle indennità già attribuite potranno essere previste nel rispetto di quanto complessivamente destinato nell'anno 2017 a titolo di compenso per particolari responsabilità affidate al personale delle cat. B, C e D.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several other signatures on the right. The page number '11' is centered below the signatures.

ART. 10

REPERIBILITA' (ART. 24 CCNL 21/5/2018)

L'Amministrazione può individuare, con appositi provvedimenti da approvare da parte della Giunta Comunale, aree di pronto intervento per le quali sia istituito il servizio di pronta reperibilità.

Il servizio di reperibilità, ove istituito, è organizzato dal Responsabile di Area competente con proprio atto che deve definire le modalità di svolgimento del medesimo, il personale interessato, gli ambiti di intervento e quanto altro necessario per garantire l'assolvimento dei compiti istituzionali e lo svolgimento di servizi necessari alla collettività demandati all'Amministrazione nei casi particolari che richiedano interventi urgenti non preventivamente programmabili con il ricorso alle ordinarie prestazioni di lavoro.

In relazione alle carenze di personale, soprattutto nei servizi che possono essere interessati dalla reperibilità, il Dirigente/Responsabile di Area competente può, ove necessario, aumentare i giorni di reperibilità da 7 fino a 14 - garantendo una adeguata ed equa rotazione tra i dipendenti prioritariamente su base volontaria, purché venga così assicurata la copertura del servizio - in presenza di periodi di malattia che interessino il personale del servizio, nonché al fine di assicurare il godimento di permessi non compatibili con l'istituto della reperibilità, ecc. (L. 104/92, L. 53/2000, ecc.).

Tenuto conto della reperibilità prevista dal presente articolo, l'indennità di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL, viene così articolata:

- limite ordinario dei periodi di reperibilità da 1 a 6 mensili per 12 ore al giorno: importo fissato dal CCNL in € 10,33 con conseguente raddoppio dell'indennità per reperibilità in giorni festivi in € 20,66;
- reperibilità da 7 a 14 mensili per 12 ore al giorno: importo elevato da € 10,33 a € 11,80 con conseguente raddoppio dell'indennità per reperibilità in giorni festivi ad € 23,60.

Nei casi di servizio di pronta reperibilità istituiti nell'ambito dei servizi associati, la reperibilità verrà gestita dall'Ente titolare della gestione associata, con comunicazione periodica, di norma mensile, al servizio personale del Comune di Predappio, del numero di giornate svolte in servizio di reperibilità, al fine della corretta remunerazione dell'istituto di cui al presente articolo.

ART. 11

EVENTUALI ECONOMIE AGGIUNTIVE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEI PREMI DERIVANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA (ART. 67 COMMA 3 LETT. B) CCNL 21/5/2018)

Le parti concordano che le eventuali economie derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa relative a ciascun anno solare saranno messe a disposizione nel fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo, previa certificazione a consuntivo dei relativi risparmi da parte dell'Organo di revisione del Comune.

Le parti danno atto che, in sede di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate, verranno definite le modalità di riparto di tali eventuali risorse aggiuntive.

ART. 12

LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI GENERALI PER LA INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO ART. 7, COMMA 4, LETT.M)

Il Comune di Predappio considera la promozione della Sicurezza e della Salute dei propri lavoratori come parte fondamentale dei propri doveri e ritiene prioritario:

- **prevenire gli infortuni e le malattie professionali**, approfondendo ogni sforzo per garantire le migliori condizioni di operatività per la propria organizzazione;
- **operare nel pieno rispetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, nonché di ogni altra prescrizione sottoscritta in tale ambito;**
- **perseguire obiettivi di qualità nel campo della sicurezza**, ponendosi come obiettivo il miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione e delle proprie prestazioni in termini di tutela della Salute e della Sicurezza dei propri dipendenti, collaboratori e terzi per essa operanti, delle popolazioni che vivono nei pressi delle proprie sedi, dei cittadini e dei visitatori sui luoghi di lavoro.

Il Comune di Predappio si impegna a riesaminare periodicamente la propria Politica della sicurezza al fine di mantenerla sempre attuale, attiva ed in linea con gli obiettivi di miglioramento assunti dall'Ente stesso.

Le parti condividono che dal datore di lavoro sino ad ogni singolo lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze, deve impegnarsi affinché:

ogni dipendente venga costantemente formato, istruito, informato e sensibilizzato; i lavoratori vengano coinvolti, sia tramite i loro rappresentanti per la sicurezza sia attraverso interventi partecipativi e di consultazione, in modo da rendere, mediante un costruttivo confronto, i lavoratori soggetto attivo nel processo di attuazione e di implementazione del sistema di gestione; si prevenano gli infortuni, gli incidenti e quasi incidenti anche attuando quanto indicato dal sistema, andando a predisporre un sistema di analisi delle cause e quindi opportune azioni correttive delle stesse; si conducano audit e riesami periodici volti rispettivamente alla verifica dell'efficienza e dell'adeguatezza del Sistema e alla definizione di opportune strategie per il miglioramento continuo; si coinvolgano i cittadini, i fornitori, gli altri Enti presenti sul territorio, sensibilizzandoli alle tematiche di sicurezza, verso il perseguimento dei comportamenti conformi ai principi di sicurezza.

Le parti concordano di effettuare un monitoraggio periodico con il coinvolgimento delle diverse figure e ruoli (medico competente, RSPP, RLS, Datori di lavoro).

ART. 13

RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI ART. 7, COMMA 4, LETT.T)

Le parti concordano di istituire un tavolo di monitoraggio costituito dalla Conferenza dei Capi Area, dalla RSU e almeno un referente per Servizio che si riunisca almeno 1 volta all'anno.



ART. 14

FASCE DI FLESSIBILITÀ ORARIA

Si confermano le fasce di flessibilità oraria in entrata ed in uscita fissate da ultimo con comunicazione del 01.09.2016 n. 9343, fatta salva l'applicazione delle vigenti disposizioni del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 in materia di pausa (art. 22, comma 7, ed art. 26 del suddetto CCNL).

ART. 15

COMPENSI PER SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALL'INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE

Si rinvia alla disciplina delle modalità e dei criteri per la costituzione e ripartizione del fondo per la progettazione, come da CCDI sottoscritto 16.04.2004 e relativo Regolamento di cui al D.lgs. 163/2006, per le prestazioni rese sino al 19/4/2016.

Per la disciplina applicabile al periodo successivo la contrattazione prevista dall'art. 113, comma 3, del Codice dei contratti è ancora in corso.

ART. 16

BANCA DELLE ORE (ART. 38-bis CCNL 14/09/2000)

Le parti attivano, a decorrere dall'anno in corso, l'istituto contrattuale "BANCA ORE", nella misura massima di ore 36 annue pro-capite.

In applicazione dell'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000, le parti concordano di destinare una parte dei riposi accantonati, per le medesime finalità di cui all'art. 30 del CCNL 18.05.2018 "Ferie e riposi solidali".

ART. 17

ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO (ART.72 CCNL 21/5/2018)

Le parti si impegnano a valutare nelle prossime annualità la fattibilità di forme di welfare integrativo, da destinarsi alla generalità del personale, sulla base delle risorse disponibili e nel rispetto delle modalità di finanziamento previste dall'art. 72, comma 2, del CCNL 21/5/2018.

ART. 18

LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Le parti sostengono l'adozione di nuove misure organizzative volte alla sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con particolare riguardo al lavoro agile (smart working) nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'Amministrazione si impegna ad adottare misure specifiche al fine di sensibilizzare e coinvolgere la Dirigenza nell'individuazione di attività compatibili in materia di lavoro agile.

ART. 19

DISPOSIZIONI FINALI

Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo sostituiscono ogni altra disposizione contenuta in precedenti contratti integrativi.

Le parti concordano di aggiornarsi entro un anno dalla sottoscrizione del presente contratto, per valutare le ragioni di compatibilità e/o opportunità dello stesso, con le esigenze e le dinamiche del personale specifiche dell'Ente.



