

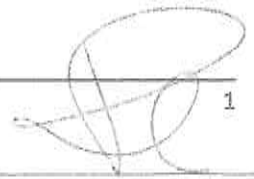
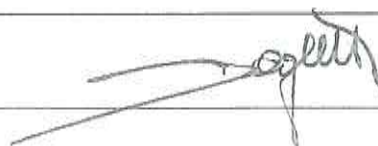
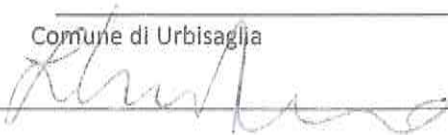
COMUNE DI URBISAGLIA
PROVINCIA DI MACERATA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNI 2019/2021
PREINTESA
ANNUALITA' 2019

0176 FID
AM

Urbisaglia, li 25 settembre 2019

Comune di Urbisaglia



STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno venticinque del mese di settembre dell'anno 2019, presso la sede dell'Ente, si sono riunite la Delegazione Trattante di parte pubblica e le Rappresentanze Sindacali composte come previsto dall'ultimo CCNL del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018:

1. Delegazione di parte pubblica:

- Il Presidente : Ing. Nazareno Sagretti - Responsabile Settore I°
- Componenti: Dott.ssa Pamela Gualdesi

2. Delegazione di parte sindacale:

- a) Rappresentanze sindacali, composta dai sigg.:
 - Governatori Romano
- b) Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
 - CGIL FP: ----
 - UIL:-----
 - CISL FP: Moretti Alessandro

Le delegazioni trattanti hanno definito, mediante contrattazione decentrata integrativa, le materie delegate dal CCNL vigente così come risultano specificate nel documento che segue.

Letto, confermato, sottoscritto.

Urbisaglia, lì 25 settembre 2019

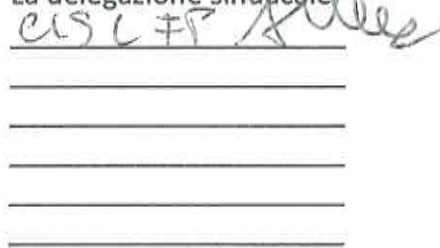
Il Presidente della delegazione pubblica

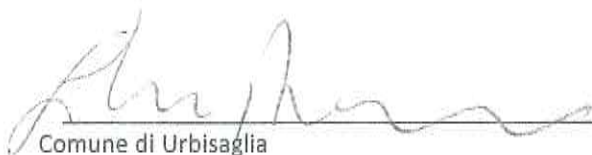


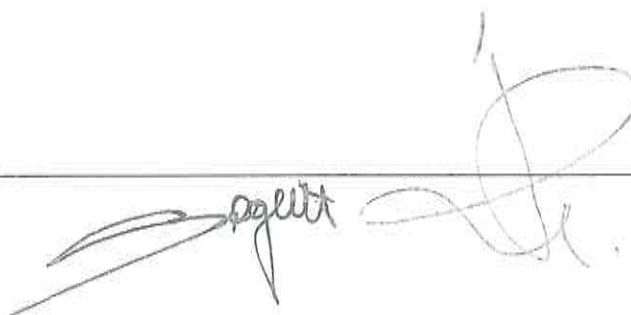
Componenti :



La delegazione sindacale




Comune di Urbisaglia



INDICE

- Art. 1 - Finalità e principi*
- Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione*
- Art. 3 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale*
- Art. 4 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale*
- Art. 5 - Indennità per le condizioni di lavoro*
- Art. 6 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018*
- Art.7 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti*
- Art. 8 - Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale*
- Art. 9- Ripartizione del fondo per le risorse decentrate*
- Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa*
- Art. 11 - Le progressioni orizzontali*
- Art. 12 - Integrazione della parte variabile del fondo*
- Art. 13- Norme finali*

ASU

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 1

Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto funzioni locali.

Art. 2

Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Esso si applica per il triennio 2016/2018 e seguenti fino all'approvazione del nuovo CCNL. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente per gli istituti per cui sia compatibile.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3

Criteria generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa e della performance individuale del personale. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. Partecipano a tale incentivazione tutti i dipendenti anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o dalla unione montana e/o da altra forma di gestione associata, non si dà luogo alla erogazione dei compensi del presente articolo in caso di assenza superiore a 100 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le ferie e la maternità.

2. Un valore consistente della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale.

3.1 Incentivi per la realizzazione della performance individuale vengono ripartiti:

- a) A seguito della valutazione della performance individuale effettuata da parte dei responsabili sui singoli dipendenti assegnati, l'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza come di seguito indicato:
- L'attribuzione delle risorse avviene attraverso la preventiva creazione dei budget di struttura in ragione dell'ammontare delle risorse disponibili divise per le strutture presenti considerando il numero e la posizione giuridica dei dipendenti assegnati;
 - Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i responsabili possono assegnare formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi al personale delle strutture da essi dirette, viceversa i dipendenti assegnati verranno valutati su tutti gli obiettivi della struttura di riferimento;
 - L'inquadramento giuridico è calcolato sulla base della seguente tabella che fissa i parametri convenzionali con riferimento ad ogni categoria contrattuale, al fine di poter ripartire un fondo complessivo di produttività in funzione del numero di dipendenti e con diversa graduazione rispetto alla categoria rivestita, per ogni singolo settore.

Posizione giuridica	Parametro
A	80
B	85
C	90
D	100

- I compensi individuali sono calcolati in ragione della valutazione individuale ricevuta dal responsabile del settore e successivamente riparametrata a seguito della

valutazione e del correttivo dato dalle variazioni previste per ogni categoria fermo rimanendo il totale del budget assegnato al settore di appartenenza.

- Ai fini della assegnazione dei compensi il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto;

Art. 4

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale di cui al precedente articolo 3.1 lett. a) devono essere ripartiti in modo da assicurare al 40% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata accantonando la quota del 30% del budget disponibile e distribuita alla conclusione dell'applicazione della procedura. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

Art. 5

Indennità per le condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in 1,30 euro per quelle rischiose, in 1,50 euro per quelle di maneggio valori e in 1,00 euro per il maneggio valori degli agenti contabili minori;
3. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.

Art. 6

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018


Comune di Urbisaglia



1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di procedimenti o processi complessi anche a rilevanza esterna, di gestione diretta di risorse e coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche e da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria, ovvero dello stesso profilo.

2. Per la erogazione di questi compensi i responsabili, individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del contratto decentrato, e comunque all'inizio valevole per il quinquennio di mandato del Sindaco, entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale oltre che all'interessato, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.

Per l'anno 2019 si considera l'atto di nomina emesso in esecuzione del presente contratto integrativo.

3. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di questa indennità possono essere preventivamente ripartite dalla giunta, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari Settori in relazione ai seguenti fattori, il numero di dipendenti e la tipologia dei procedimenti.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota limitata di dipendenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B e C individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento formalmente affidato di squadre o gruppi di operatori.	Fino a €. 500,00
Responsabilità riferite a personale di categoria B, C e D individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento formalmente affidato di squadre o gruppi di operatori, per responsabilità diretta nella gestione autonoma di risorse rilevanti.	Fino a €.1.000,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria C e D individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento formalmente affidato di squadre o gruppi di operatori, per responsabilità diretta nella gestione autonoma di risorse rilevanti, per la gestione autonoma di procedimenti amministrativi e processi di lavoro complessi a rilevanza esterna.	Fino a €. 1.500,00

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i

congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

6. Il Servizio Ragioneria provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, solo in presenza degli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 7

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla giunta, previa informazione ai soggetti sindacali.

3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350,00 annui.

4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 500,00 annui lordi. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 6, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, solo in presenza degli atti formali di attribuzione di responsabilità.


Comune di Urbisaglia

Art. 8

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo e prevalente, intendendo come tale quella svolta in questo modo per il 60% dell'impegno orario, all'estero è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 2,00.
2. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
3. Questo compenso viene corrisposto annualmente, sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo.
4. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
5. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
6. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art. 9

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di Febbraio di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo del salario accessorio. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 10

Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La misura della indennità di risultato delle singole posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura non inferiore a 15% di quanto

complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato), è determinata proporzionalmente al punteggio ottenuto all'interno del budget stanziato.

Art. 11

Le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, massimo il 50% per ciascuna categoria.

2. La loro decorrenza è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.

I criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018 sono i seguenti:

- a) È richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio di ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente
- b) Essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, tale graduatoria può anche essere formata per ogni singola struttura e progressione annuale.
- c) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

3. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. del Settore 1° Affari generali 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. Per ciascun dipendente è compilata una scheda. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 8 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale una commissione composta dal Nucleo di Valutazione e dal responsabile del Settore decide in via definitiva entro i successivi 8 giorni. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

Art. 12

Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state stanziate nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa

che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

Art. 13

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

ACCORDO ECONOMICO ANNO 2019

PREINTESA

Successivamente si prosegue l'incontro per la definizione della piattaforma del contratto integrativo per l'anno 2019. Si dà atto che la convocazione della riunione è stata eseguita con nota del 13.9.2019 prot.n. 7268 e sono stati invitati anche la UIL fpl, la CIGL, la CSA, i presenti prendono atto dell'assenza degli altri componenti della parte sindacale, segreterie territoriali aventi diritto.

E' presente inoltre il Sindaco Paolo Francesco Giubileo.

Si procede quindi alla definizione delle risorse previste nel bilancio corrente da destinare e ripartire a favore del personale dipendente per il pagamento dei diversi istituti contrattuali come meglio specificati nel proseguo del presente verbale.

Le parti altresì danno atto che la determinazione degli importi di cui sopra è stata elaborata sulla base delle vigenti disposizioni contrattuali.

In relazione all'ordine del giorno inviato, si dà atto che il fondo è stato approvato con Determina del Responsabile del Settore Finanziario e contabile n. 21 del 9.9.2019 Reg. Gen. 313 e si riporta in allegato nelle linee essenziali utili al presente accordo con la relativa destinazione.

Considerato che:

- Le risorse decentrate stabili e variabili sono state costituite nel rispetto dei vigenti CCNL, nonché nel rispetto del vincolo del tetto del Fondo anno 2016;

In relazione a quanto sopra si precisa che l'importo delle risorse complessive da considerare a tale fine relative al 2019 risulta pari a €. 63.034,02.

Al riguardo le parti concordano l'accordo economico relativo all'anno 2019 così come di seguito riportato:

- 1) prendono atto della costituzione del fondo delle risorse decentrate, certificato dal Responsabile del Settore Finanziario e Contabile dell'Ente e determinato con atto n. 21 del 9.9.2019 Reg. Gen. 313 ;
- 2) procedono alla corretta individuazione delle somme di riparto, valutato che la parte disponibile del fondo per la contrattazione è pari ad €. 30.991,01 decidendo di destinare la suddetta somma come segue:

- Progressioni economiche orizzontali decorrenti dal 1.1.2019 pari ad €. 4.500,00 così distribuite da Cat. B (n.1), da Cat. C(n. 1), da Cat. D (n.2).
- Indennità per particolari responsabilità

La somma pari ad €. 4.800,00 viene destinata ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2019 ad indennità per particolari responsabilità da assegnare nei modi che seguono:

- Cat. B €. 600 annue (Settore II°)
- Cat. C €. 900 annue (Settore IV°)
- Cat. D €. 2.600 annue (Settore I° e IV°)

La somma pari ad €. 700,00 viene destinata ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2019 ad indennità per responsabili servizi demografici e tributi.

Tali risorse sono assegnate a ciascun Responsabile di Settore che previa relazione le liquiderà in relazione agli incarichi conferiti e svolti durante l'anno 2019.

- **Indennità condizioni di lavoro**
- ART. 70 – bis lett. B) n° 2 Collaboratori Operaio, per ogni Collaboratore €. 2,50 moltiplicato per 260 giorni di effettivo servizio prestato (quota parte per il neo –assunto e il dipendente in pensione) totale €. 1.300,00.
- **Indennità di servizio esterno**
- ART. 56 - quinquies n. 1 Vigile per € 2,00 moltiplicato per 52 giorni di effettivo servizio esterno, totale €. 104,00.

Le risorse residue pari ad €. 2.191,87 vengono accantonate per destinarle al fondo 2020.

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

I criteri per la progressione economica orizzontale sono come appresso definiti.

In questa sede di contrattazione aziendale sono stati fissati in €. 4.500,00 le somme da destinare alle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1 gennaio 2019.

La somma relativa viene finanziata con le risorse di cui al punto "Nuove progressioni economiche orizzontali" sopra citato:(risorse fisse).

Agli stessi beneficiari, in ragione quindi della progressione economica loro riconosciuta, non viene attribuita alcuna ulteriore indennità per "particolare responsabilità" (in quanto la stessa è compresa nella progressione economica attribuita).

Vengono appresso stabiliti i criteri per la loro ripartizione.

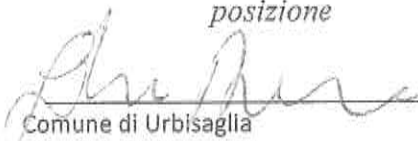
Le selezioni per l'accesso alle posizioni economiche orizzontali avvengono alla data del 1 gennaio 2019, nei limiti delle risorse a disposizione e sulla base della graduatoria che scaturirà dalle valutazioni individuali.

Per l'accesso alla selezione è richiesta un'anzianità di servizio di anni 2 maturata nella categoria immediatamente inferiore alla data del 31.12.2018.

Le parti convengono che in applicazione dell'art. n. 16 del CCNL 21/4/2019 potranno essere potenzialmente attribuite n. 4 posizioni di sviluppo orizzontale:

posizione

numero posizioni


Comune di Urbisaglia



Posizione B	1
Posizione C	1
Posizione D	2

Le selezioni devono avvenire *SU ISTANZA DEGLI INTERESSATI*, previa comunicazione di apposito avviso, da presentare entro 10 giorni dall'approvazione del presente verbale in G.C. secondo modalità che garantiscano, attraverso meccanismi di valutazione comparativa delle varie posizioni, giudizi uniformi ed equilibrati. Dette modalità dovranno assicurare la piena ed effettiva verificabilità dei giudizi espressi.

Entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, il dipendente può chiedere la revisione della propria valutazione proponendo le proprie contro deduzioni alla Commissione di Valutazione, composta dal componente del Nucleo di Valutazione e dal Revisore dei Conti. Il lavoratore ha diritto ad essere sentito dalla Commissione di Valutazione e, in questa sede, può farsi rappresentare ed assistere da un componente di sua fiducia della RSU o dalla Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato.

La Commissione di Valutazione provvede a:

- Verificare la correttezza procedurale della valutazione espressa
- Verificare la coerenza tra il punteggio attribuito, la valutazione espressa e le relative motivazioni

La Commissione decide a maggioranza sull'accoglimento o meno del ricorso. In caso di accoglimento la valutazione è rimessa al Responsabile competente affinché effettui una nuova valutazione tenendo conto dei risultati della Commissione.

I criteri di valutazione sono i seguenti:

Per le posizioni delle categorie B e C:

- a) risultati ottenuti nelle prestazioni rese
- b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- c) impegno e qualità della prestazione individuale
- d) iniziative personali e capacità di proporre soluzioni normative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

Per le posizioni della categoria D:

- a) /risultati ottenuti nelle prestazioni rese


Comune di Urbisaglia



- b) *impegno e qualità della prestazione individuale anche con riguardo ai rapporti con l'utenza sia esterna che interna*
- c) *motivazioni al coinvolgimento nei processi lavorativi*
- d) *partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità*
- e) *iniziative personali e capacità di proporre soluzioni normative o migliorative dell'organizzazione del lavoro*

Per tutte le posizioni:

Vengono esclusi dalle selezioni i dipendenti che non conseguono una valutazione rapportata in decimi di 7/10, su tutte le voci.

Si allegano in calce le relative schede A e B.

VALIDITA' E DURATA DEL PRESENTE ACCORDO

Il presente accordo relativo all'anno 2019 si applica al personale dell'Ente non dirigente a tempo pieno e parziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

I singoli istituti resteranno in vigore finché non si perverrà alla stipula di un nuovo accordo decentrato, salvo conguaglio, fatto salvo l'intervento di modifiche al contratto nazionale che comportino dei riflessi diretti su quanto previsto dal presente documento;

La Parte Pubblica si impegna ad avviare il confronto per l'Accordo economico 2020 entro i primi mesi del prossimo anno.

INTERPRETAZIONE AUTENTICA E VERIFICHE

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente accordo la delegazione trattante che lo ha sottoscritto si incontra entro 30 giorni dall'avvenuta controversia, per definire contestualmente il significato della clausola in questione.

L'interpretazione così concordata, sostituisce gli effetti della clausola controversa;

PUBBLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 4, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 il presente contratto sarà pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale del Comune.

L'efficacia di tale ipotesi è subordinata all'approvazione dell'Amministrazione comunale e del parere favorevole di competenza del revisore dei conti ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001.

L.C.S.

Delegazione di parte pubblica

Il Presidente


Delegazione sindacale

Gli RSU

I Componenti

Le OO.SS.Territoriali


Comune di Urbisaglia



ALLEGATO "A"

SCHEDA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE CAT. "B e C"

NOMINATIVO

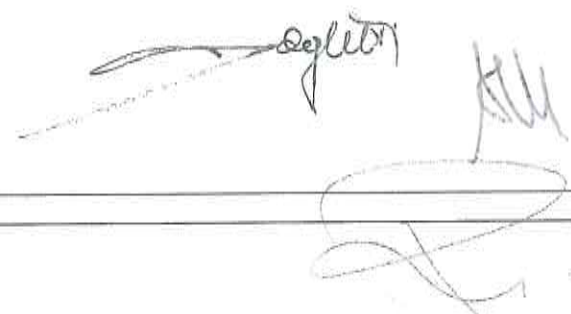
SERVIZIO

_____ o _____

	PUNTI
1) risultati ottenuti nelle prestazioni rese 10 % Punteggio massimo attribuibile: 10	
2) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità Punteggio massimo attribuibile: 30	
3) impegno e qualità della prestazione individuale Punteggio massimo attribuibile: 30	
4) iniziative personali e capacità di proporre soluzioni normative o migliorative dell'organizzazione del lavoro Punteggio massimo attribuibile: 30	
TOTALE	

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO





3. ALLEGATO "B"

SCHEDA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE " D"

NOMINATIVO

SERVIZIO

_____ 0 _____

	PUNTI
1) risultati ottenuti nelle prestazioni rese 10 % Punteggio massimo attribuibile: 10	
2) impegno e qualità della prestazione individuale anche con riguardo ai rapporti con l'utenza sia esterna che interna Punteggio massimo attribuibile: 30	
3) motivazioni al coinvolgimento nei processi lavorativi Punteggio massimo attribuibile: 20	
4) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità Punteggio massimo attribuibile: 20	
5) iniziative personali e capacità di proporre soluzioni normative o migliorative dell'organizzazione del lavoro Punteggio massimo attribuibile:20	
TOTALE	

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

.....
