

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Patù
per l'anno 2018**

Il giorno 31/12/2018 alle ore 11:00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott. Giovanni Cassiano

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

- UIL FP Sig. Salvatore di Molfetta
- CSA RAL Sig. Giorgio Rausa
- CGIL Sig. Paolo Taurino

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del Sig. Vincenzo De Salvo

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Patù.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Patù e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. *Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.*
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti, fino alla data di sottoscrizione del contratto triennale applicativo del nuovo CCNL. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è annuale relativamente alla
 - a. ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.

6. Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà il mese di aprile dell'anno successivo.

Art. 2 Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previsto dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. *L'organismo paritetico per l'innovazione nelle modalità previste dall'art. 10 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità previste dall'art. 8 possono proporre modifiche a tale piano.*
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-ovies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Art. 3

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 2.400,00.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare il budget orario dei vari Settori.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1, è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 4

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Preso atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino ad eventuali nuovi decreti, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4. Del CCNL 21/5/2018 fino alla definizione del nuovo assetto delle Posizioni Organizzative nel termine previsto dall'art. 13 c. 3 del predetto contratto e

secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

Art. 6
Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2018 in un importo pari ad Euro 33.200,00 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari al 25 % in riferimento all'art.10, comma 3, del C.C.N.L. 31/03/1999 ed una somma pari al 30 % in riferimento all'art. 14, comma 5 del CCNL sottoscritto il 22 gennaio 2004 (non inferiore al 15%) è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative. Tale importo è pari ad Euro 7.200,00.

Art. 7.
Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. d) del CCNL 21.5.2018, sono definite nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2017.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. e sono a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Per le attività implicanti il maneggio di valori il valore di riferimento è stabilito in € 500,00 annue.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.

Art. 8
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Ai fini della corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità, le parti concordano sulla necessità dell'individuazione di un sistema di valutazione che contenga determinati criteri oggettivi e parametri specifici per la graduazione delle singole responsabilità, collegate al profilo professionale e alla tipologia dei procedimenti amministrativi assegnati.
2. Le parti concordano, altresì, di determinare con decorrenza 1° gennaio 2019, l'applicazione dell'istituto economico delle specifiche responsabilità e per l'area di vigilanza dopo l'approvazione del C.C.D.I. per l'anno 2019.
3. Per l'anno 2018 le indennità saranno erogate negli importi e con le modalità previste dal CCDI vigente prima dell'entrata in vigore del CCNL 22/5/2018.

Art. 9
Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il Fondo dell'anno 2018 finanzia progressioni orizzontali.
2. Le parti danno atto che:

- a. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i. per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - ii. per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - iii. per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - iv. per la categoria D dalla posizione D1 alla D6;
 - b. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza e riconosciuta l'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- alla valutazione della performance individuale relativa all'anno precedente, di cui all'art. 21 del CCDI, sarà attribuito il punteggio massimo complessivo di punti 60 su 100 (proporzionalmente alla valutazione conseguita);
 - alla partecipazione a corsi di formazione nel triennio 2014-2016 sarà attribuito il punteggio massimo complessivo di punti 15 su 100 (0,20 punti per ogni corso/giornata di formazione della durata minima di una giornata). Saranno considerati solo i corsi attinenti con la professionalità connessa al profilo ricoperto;
 - ai titoli di studio sarà attribuito il punteggio massimo complessivo di punti 20 su 100. I punti sono attribuiti in proporzione al voto:
 - scuola dell'obbligo fino a punti 4,00;
 - diploma di maturità fino a punti 10,00;
 - laurea triennale fino a punti 15,00;
 - laurea vecchio ordinamento o magistrale fino a punti 19,00;
 - per la lode si aggiungono punti 1,00;
 il punteggio relativo ai titoli di studio fino alla laurea non è cumulabile;
 - agli altri titoli conseguiti nel triennio 2014-2016 sarà attribuito il punteggio massimo complessivo di punti 5 su 100. In questa categoria sono valutabili solo i titoli che hanno attinenza con la professionalità connessa al profilo ricoperto e che non trovino valutazione nelle voci precedenti. Nello specifico:
 - pubblicazioni scientifiche: punti 0,50 per ogni pubblicazione;
 - corsi di formazione con esame finale: punti 0,50 per ciascun attestato;
 - corsi di almeno 600 ore con prova finale:
 - a. con soglia di accesso costituita da laurea: punti 2,00 per ogni corso;
 - b. con soglia costituita da titolo inferiore: punti 1,00 per ogni corso.

Il punteggio complessivo finale sarà costituito dalla somma dei punteggi parziali su ciascuno degli indicatori sopra indicati.

A parità di punteggio prevarrà il dipendente che ha realizzato la migliore valutazione nella annualità più recente e, in caso di ulteriore parità, il dipendente più anziano.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 10

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D. Lgs 165/01 dispone che: *“L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.”*. E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.
2. non sono state previste risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente.
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia al regolamento per servizi e forniture.
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.
5. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 11

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle indennità legate all'organizzazione del lavoro e alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) risulta *pari ad € 3.733,36*.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
3. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di aprile dell'anno successivo in applicazione dei vigenti criteri e della relativa procedura applicativa vigente nell'Ente (tabella A allegata).

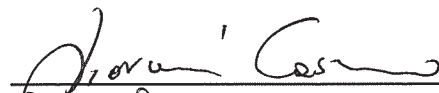
Art. 12


Disposizione finale

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 vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva

diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

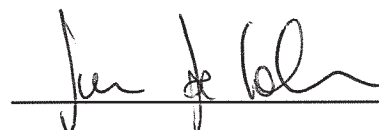
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:








LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

**SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE
NON INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

FONDO DELLA PRODUTTIVITA'

Premessa

I Responsabili di Area (P.O.) assegnano ai dipendenti in dotazione gli obiettivi con i relativi pesi ed indicatori e valutano la loro performance individuale.

La valutazione della performance individuale è disciplinata dall'art. 21 del CCDI del Comune di Patù e dall'art. 11 del "REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, DELLA VALUTAZIONE, DELLA RENDICONTAZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 31/01/2014.

FASE 1 - CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE QUOTE FONDO DI PRODUTTIVITA' PER AREA

A) Determinazione del parametro di differenziazione per categoria:

- **Cat. A 100**
- **Cat. B 130**
- **Cat. C 150**
- **Cat. D 180**

Determinazione dei punti massimi attribuibili al personale in relazione alla categoria di appartenenza, rapportati alla tipologia di lavoro (tempo pieno, tempo parziale).

B) Determinazione del valore punto iniziale:

Rilevazione all'inizio del percorso valutativo di tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, con esclusione del personale incaricato di Posizione Organizzativa.

Determinazione del valore punto iniziale ottenuto dalla divisione del fondo della produttività collettiva preventivato nell'anno per il totale dei punteggi assegnati ai dipendenti in base alla categoria e alla tipologia del rapporto di lavoro.

C) Determinazione del compenso individuale iniziale teorico per ciascuna categoria e per Area:

Calcolo del compenso della produttività per ciascuna categoria determinato moltiplicando il valore punto iniziale per il punteggio massimo attribuito in base alla categoria di appartenenza ed alla tipologia del rapporto di lavoro.

Il valore ottenuto è pari al compenso della produttività iniziale teoricamente spettante ai dipendenti in base alla categoria di appartenenza ed al rapporto di lavoro.

FASE 2 - DETERMINAZIONE DELLA QUOTA EFFETTIVA INDIVIDUALE ASSEGNATA

A) Determinazione del valore punto effettivo e del compenso individuale teorico aggiornato per ciascuna categoria:

Il servizio personale dell'ente procederà a fine anno al calcolo del valore punto effettivo teorico e del premio individuale effettivo teorico ricalcolando le fasi A, B e C precedenti in base all'importo effettivo del fondo. Qualora l'importo del fondo rimanga invariato, va ricalcolata soltanto la fase C. La eventuale quota non assegnata per assenze confluirà nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

Per il calcolo del valore punto effettivo teorico e del compenso individuale teorico si terrà conto della tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno o parziale).

B) Determinazione del punteggio individuale e della quota effettiva del compenso produttività spettante a ciascun dipendente:

Al fine di quantificare la quota spettante a ciascun Dipendente, ogni Responsabile di P.O. dovrà compilare per ogni dipendente assegnato alla propria Area una scheda di valutazione nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance, così come disciplinato nel **REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, DELLA VALUTAZIONE, DELLA RENDICONTAZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE.**

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

Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal Responsabile di P.O. per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Per poter accedere all'erogazione dei compensi incentivanti individuali selettivi di merito è necessario ottenere un punteggio non inferiore a 40.

Il compenso viene erogato percentualmente ai punti ottenuti.

L'eventuale quota non erogata confluirà nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

NORME TRANSITORIE E FINALI

Il presente Sistema di misurazione e valutazione entra in vigore dall'esercizio 2016.

Con l'entrata in vigore del presente Sistema devono intendersi abrogate tutte le disposizioni regolamentari in contrasto con il presente atto.