

**Appendice modificativa al Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Calolziocorte
per gli anni 2018 – 2019 – 2020**

Il giorno 1° marzo 2019, a seguito della deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 25.02.2019, con la quale è stata autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'appendice modificativa al Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente sottoscritto in data 18.12.2018;

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Presidente, dott. Stefano Sergio
- Funzionario Responsabile del Settore Servizi Istituzionali, dott. Sergio Bonfanti
- Funzionario Responsabile del Settore Servizi Economico-Finanziari, dott.ssa Daniela Valsecchi

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

- FP CGIL, sig.ra Teresa Elmo
- CISL FP, sig. Enzo Cerri
- UIL FPL Lario, sig. Italo Bonacina

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

- Valentina Marsilli
- Gaetano Pepe
- Fabio Sampietro
- Angela Tavola

sottoscrivono l'allegata appendice modificativa al C.C.I. sottoscritto in data 18.12.2018 relativo al personale dipendente del Comune di Calolziocorte.

Richiamato il Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Calolziocorte per gli anni 2018/2019/2020 sottoscritto il 18.12.2018;

Visto che per una migliore funzionalità applicativa degli istituti è emersa la necessità di procedere ad una revisione degli articoli 11 e 16 relativi rispettivamente all'indennità per specifiche responsabilità e ai premi correlati alla performance;

Preso atto che a seguito di interlocuzioni informali con la delegazione di parte sindacale è stata raggiunta una preliminare intesa;

Le parti concordano di modificare gli articoli 11 e 16 del vigente C.C.I. del personale dipendente del Comune di Calolziocorte come sotto riportato (modifiche in neretto):

Art. 11
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
art. 70-quinquies comma 1

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D non titolare di posizione organizzativa. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. I criteri per l'attribuzione dell'indennità sono i seguenti:

Personale appartenente alle categorie B, C e D non incaricato di posizione organizzativa:

1) Responsabilità gestionale: personale gestito

livello punteggio	descrizione	punteggio
A	il responsabile gestisce oltre 2 collaboratori	10
B	il responsabile gestisce fino a 2 collaboratori	5
C	<i>soppresso</i>	2
D	il responsabile non gestisce collaboratori	0

2) Responsabilità gestionale: relazioni

livello punteggio	descrizione	punteggio max
A	relazioni intrattenute sia con utenti esterni sia interni: livello alto	10
B	relazioni intrattenute sia con utenti esterni sia interni: livello medio	5
C	relazioni intrattenute sia con utenti esterni sia interni: livello basso	2

3) Responsabilità professionale

livello punteggio	descrizione	punteggio max
A	il responsabile presidia uffici rilevanti e strategici caratterizzati da elevata complessità (più processi e più discipline) – livello alto	10

B	il responsabile presidia uffici caratterizzati da media complessità (un processo su più aree o più processi su unica area) – livello medio	5
C	il responsabile presidia un solo processo e/o una sola disciplina – livello basso	2

4. Le indennità sono calcolate sulla base del punteggio ottenuto (P) dai dipendenti individuati:
 - Punteggio massimo = 30 (P.max)
 - Indennità massima = € 2.000,00
 - Indennità assegnata = € 2.000,00 / P.max x somma P
5. Alle figure incaricate dell'adozione di atti o provvedimenti amministrativi che impegnino l'amministrazione verso l'esterno (es. Responsabile SUAP, Responsabile Tributi, Responsabile Servizi Demografici) o dello svolgimento della funzione di sostituzione del responsabile del settore viene riconosciuta una maggiorazione dell'indennità pari a € 200,00. Per quanto concerne le funzioni di sostituzione del responsabile di settore, queste devono essere reali ed effettive, pari ad almeno 15 giorni all'anno. In mancanza di tale effettività non è possibile l'attribuzione della maggiorazione relativa.
6. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme. Si prevede un'istruttoria del Servizio Personale e Organizzazione, che ne verifica le compatibilità economiche con le risorse a disposizione nel fondo della produttività. Una volta confermata la compatibilità, le figure saranno incaricate formalmente delle specifiche responsabilità dal Responsabile di Settore di assegnazione. Le medesime responsabilità non possono essere ascritte ad altro soggetto della stessa area (divieto di duplicazione). L'incarico si intende annuale soggetto a conferma. E' di norma revocabile in base ad esigenze funzionali o procedure disciplinari.
7. La riduzione del budget complessivamente previsto nel fondo della produttività per il compenso delle specifiche responsabilità di cui trattasi comporta la riduzione proporzionale dell'indennità assegnata.
8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
9. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale, indicato dal contratto di lavoro.
10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
11. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
12. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
13. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OOS firmatarie del CCNL vigente.
14. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente, a consuntivo, a seguito di attestazione da parte del Responsabile del

Settore dell'effettivo svolgimento delle funzioni.

15. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 16

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio di cui all'art. 67 c. 3 CCNL 21.5.2018, con esclusione delle lettere c), f), e g) è destinato alla performance individuale di cui all'art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018.
3. Preso atto dei primi commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:
 - la performance individuale verrà erogata a seguito delle compilazione della scheda di valutazione individuale dei dipendenti e della formazione della graduatoria, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, dopo l'approvazione della relazione sulla performance dove è indicato il grado di raggiungimento degli obiettivi verificato in sede di controllo di gestione dall'Organismo di Valutazione;
 - al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse avverrà in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, come disciplinato dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - viene destinata al personale meritevole che consegue le valutazioni più alte una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite.
4. **La graduatoria del personale dipendente classifica i singoli dipendenti in un'unica fascia di merito, in base alle valutazioni conseguite e indipendentemente dalla categoria di inquadramento e dal settore di appartenenza.**

Ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La maggiorazione è attribuita ai dipendenti a condizione che la valutazione degli stessi raggiunta risulti pari o superiore a 95 punti.

In attuazione dell'art. 69, c. 2 e 3 del CCNL 2016/2018 per la quantificazione e distribuzione del premio individuale vengono definiti i seguenti criteri:

- **Dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance organizzativa e individuale viene detratta una quota del 2% da destinare all'incentivo di cui all'art. 69 citato;**
- **la somma rimanente dall'operazione di cui sopra viene suddivisa per il numero dei dipendenti che partecipano alla distribuzione dell'incentivo, ottenendo così il valore medio pro capite dei premi attribuiti;**
- **ottenuto detto valore pro capite lo stesso verrà incrementato del 30% ai fini di quantificare il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto non inferiore a 95 punti;**
- **la quota accantonata (2%) viene divisa per il valore dell'incremento di cui al punto precedente e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio;**
- **in caso di parità si darà precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio;**

- **eventuali resti verranno ridistribuiti fino ad esaurimento secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.**

5. Alla maggiorazione del premio destinato alla performance individuale, di cui al comma precedente, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente sulla base della valutazione individuale ottenuta.
6. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo, dopo l'approvazione della relazione sulla performance sui risultati ottenuti, secondo la disciplina del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Calolziocorte li 1° marzo 2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

- Presidente, dott. Stefano Sergio _____
- Funzionario, dott. Sergio Bonfanti _____
- Funzionario, dott.ssa Daniela Valsecchi _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.:

- Valentina Marsilli _____
- Gaetano Pepe _____
- Fabio Sampietro _____
- Angela Tavola _____

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

- FP CGIL, sig.ra Teresa Elmo _____
- CISL FP, sig. Enzo Cerri _____
- UIL FPL Lario, sig. Italo Bonacina _____