



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

L.R. 15/2015 - già Provincia Regionale di Enna
C.F. 80000810863 - Tel. 0935.521111

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE

MODIFICA

L'anno duemilaventi, presso i locali del Libero Consorzio Comunale di Enna, a seguito di idoneo invito, si sono riuniti, nel giorno e nell'ora accanto a ciascuno dei sottoscritti indicati:

per la delegazione di parte datoriale:

il Dott. Salvatore Pignatello - Segretario Generale dell'Ente - Presidente

il Dott. Gioacchino Guarrera - Dirigente contabile del II Settore - Vice presidente

l'Ing. Giuseppe Grasso - Dirigente Tecnico del III Settore - Componente

per la delegazione di parte sindacale:

CGIL Giovanni La Valle

CISL Gianluca Vancheri

UIL Giuseppe Adamo

CSA Regioni ed Autonomie Locali Angela Toscano

per la RSU:

Politi Basilio

Vitale Giuseppe

Privitera Loredana

Scoto Andrea

Di Leonforte Salvatore

Magonza Carolina

Bombara Salvatore

Murgano Gaetano

Baldi Angelo

Alleruzzo Nicola

Lo Pumo Salvatore

Colombo Anna Maria

PREMESSO CHE •

- in data 29 Luglio 2020 è stata sottoscritta la preintesa della modifica al CCI sottoscritto in data 27/12/2019;
- l'organo di revisione ha effettuato con esito positivo il controllo previsto dall'articolo 40-bis, comma 3 sexsies, del D.lgs. 165/2001;

SI STIPULA LA MODIFICA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE

ART. UNICO

Gli articoli 5, 11, 22 e 23, di seguito riportati, sostituiscono integralmente i corrispondenti articoli del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa - sottoscritto in data 27/12/2019:

Art. 5

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

Le parti convengono di destinare alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 15% delle risorse, complessivamente, destinate alla remunerazione di tutte le posizioni organizzative, da ripartire tra i singoli titolari di posizione organizzativa tenuto conto della media percentuale di attuazione degli obiettivi a ciascuno di essi assegnati nonché dal punteggio a ciascuno di essi attribuito, in sede di valutazione, secondo i criteri espressamente indicati nella seguente tabella:

Fattori di valutazione	Parametri	Peso %	Punteggio finale (punteggio raggiunto x peso)
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Grado di attuazione dei programmi e della strategia di ente	10	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati	60	
	Comportamenti organizzativi individuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: rispetto dei termini assegnati (efficienza); semplificazioni delle fasi procedurali (economicità); incisività nella realizzazione del programma dell' Ente (efficacia); congruità rispetto alle linee direttive dirigenziali; livello di miglioramento delle attività di routine; risultato conseguente rispetto al contesto ambientale interno/esterno)	30	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			

Art. 11

Indennità di reperibilità

1. Per i servizi di protezione civile, polizia provinciale e personale tecnico della viabilità, cantonieri e capo cantonieri, viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a 10 nel periodo che va dal mese di Novembre al mese di Febbraio di ogni anno.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 22

Indennità per specifiche responsabilità – art 70 quinquies c 1

Limitatamente all'anno 2019 è confermata l'applicazione all'istituto dell' art. 14 del C.C.D.I., area dei livelli, sottoscritto in data 29/12/2017. La disciplina prevista dal presente articolo entrerà in vigore a decorrere dal 1/01/2020.

I compensi per particolari responsabilità possono essere riconosciuti ai dipendenti che siano responsabili di servizi/servizi di staff o che, in assenza della detta titolarità, svolgono, in piena autonomia, compiti istituzionali che richiedono un elevato grado di specializzazione.

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità di che trattasi, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate:

n.	TIPOLOGIE DI RESPONSABILITA'	VALORE ECONOMICO
1	Responsabilità di preposizione ad un servizio/servizio di staff o svolgimento, in piena autonomia, di compiti istituzionali che richiedono un elevato grado di specializzazione.	Fino a € 3.000,00
2	Responsabilità per l'espletamento di attività di supporto, in favore di altro servizio, in specifiche materie di particolare complessità (approfondimenti, elaborazioni complesse di carattere contabile, elaborati tecnici di rilevante complessità) e previo specifico incarico Dirigenziale	Fino a € 600,00
3	Responsabilità di servizio/servizio di staff, per periodi superiori ad un mese, in sostituzione di soggetti che ne hanno la relativa responsabilità.	Nei limiti dell' importo di cui al punto 1), rapportato ai periodi di effettiva sostituzione

La responsabilità di cui ai punti 2 e 3, giustificata da motivate esigenze di servizio, può essere attribuita anche al personale non titolare della responsabilità di cui al punto 1. Le tipologie di responsabilità sopra elencate sono fra di loro cumulabili, entro i limiti dell'importo massimo complessivo di € 3.000,00, previsto, a titolo di indennità di responsabilità, quale tetto massimo percepibile, dall'Art. 70 quinquies del CCNL 2016/2018.

Ai sensi di quanto disposto dall' art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008, la corresponsione della suddetta indennità è decurtata relativamente ai primi 10 gg. di assenza per malattia.

L'indennità per specifiche responsabilità non è cumulabile con l'attribuzione di responsabilità di posizione organizzative.

L'indennità di responsabilità è attribuita dai singoli Dirigenti di Settore , nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata, di anno in anno, al finanziamento di tale istituto ed in presenza delle condizioni sopra indicate.

Nei limiti delle superiori risorse, l'importo della detta indennità è determinato applicando i criteri di cui alla scheda sotto riportata, in maniera proporzionale al punteggio assegnato.

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	MAX PUNTI 15
Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5
b) RESPONSABILITA' GESTIONALE	MAX PUNTI 15
Responsabilità di procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
Responsabilità di realizzazione di piani e attività	Punti da 1 a 5
c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	MAX PUNTI 15
Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

All' indennità di responsabilità, quantificata in applicazione dei precitati criteri, in coerenza alle mansioni ascritte alle categorie B, C e D, si applicano, inoltre, i seguenti coefficienti:

Categoria	Coefficiente
D	1
C	0,75
B	0,40

La pesatura delle singole posizioni di responsabilità viene effettuata dai Dirigenti di Settore in fase di prima applicazione del presente C.C.D.I., in sede di Gruppo Generale di Coordinamento, con efficacia riguardante l'intera durata di detto contratto; eventuali modifiche alle pesature già effettuate potranno essere giustificate, esclusivamente, da variazioni dei contenuti delle singole posizioni.

La liquidazione dell'indennità per specifiche responsabilità è disposta annualmente da ogni singolo Dirigente, entro il mese di febbraio dell'anno successivo ed è subordinata alla previa verifica e valutazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione delle responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'eventuale indennità attribuita per particolari responsabilità viene erogata in maniera non frazionata.

Dai compensi previsti dal presente articolo è escluso il personale della Polizia Provinciale inquadrato nelle categorie C e D, non titolare di P.O. con compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, per i quali trova applicazione l'art. 18 del presente contratto

Art. 23

Indennità per specifiche responsabilità – art 70 quinquies c 2

- 1) Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies, co. 2 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale del Dirigente, al personale delle categorie B, C, e D, individuato dal presente contratto.
- 2) Le parti convengono di individuare, quale destinatario degli incentivi di cui al punto 1, il personale addetto ai servizi di protezione civile, agli archivi informatici, agli uffici per le relazioni con il pubblico.
- 3) L'individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del co. 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, con atto amministrativo, di quelle particolari funzioni che, preventivamente individuate, danno titolo al compenso.
- 4) Il compenso è assegnato nella misura massima di euro 300 annui, con le seguenti specifiche:
 - al dipendente di cat B 150;
 - al dipendente di cat C 200;
 - al dipendente di cat D 300.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- 5) In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
- 6) 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 € 350 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. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'art. 70-quinquies, co. 1 del CCNL 21 maggio 2018.
- 7) Il Servizio Economico del Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Settore corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

DICHIARAZIONE UNILATERALE

In relazione a quanto previsto dall'Art 4, comma 5, la parte pubblica da atto che la manifestazione di intenti, ivi contenuta, è subordinata, nella sua efficacia, al verificarsi di tutte le condizioni previste dalle disposizioni normative e contrattuali, in materia, ed, in particolare, alla condizione di cui all' art. 7, comma 4, lettera U del vigente C.C.N.L. Enti locali, 2016/2018 che prevede "una riduzione delle risorse del Fondo di cui all' art. 67", finalizzato all' incremento delle risorse di cui all' art. 15, comma 5, destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O, nei soli casi in cui la detta riduzione è necessaria "ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.LGS n. 75/2017".

SOTTOSCRIVONO PER APPROVAZIONE:

per la delegazione di parte sindacale:

CGIL Giovanni La Valle

CISL Gianluca Vancheri

UIL Giuseppe Adamo

CSA Regioni ed Autonomie Locali Angela Toscano

per la RSU:

Politi Basilio

Vitale Giuseppe

Privitera Loredana

Scoto Andrea

Di Leonforte Salvatore

Magonza Carolina

Bombara Salvatore

Murgano Gaetano

Baldi Angelo

Alleruzzo Nicola

Lo Pumo Salvatore

Colombo Anna Maria

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE:

IL DOTT. SALVATORE FIGINATELLO - SEGRETARIO GENERALE - PRESIDENTE

IL DOTT. CIROACHIANO GUSPERA - DIR. CONTABILE II SETTORE - VICE PRESIDENTE

LI ING. GIUSEPPE GRASSO - DIR. TECNICO III SETTORE - COMPONENTE