ALLEGATO A)

PIATTAFORMA NEGOZIALE TRATTATA NELLA SESSIONE INIZIATA IL 12 APRILE 2021 E CONCLUSA CON UN MANCATO ACCORDO IN DATA 17.12.2021

Premessa generale

Sulle materie di cui ai seguenti articoli 5, 9, 11 e 13, oggetto di mancato accordo come da comunicazione del 10.12.2021 della parte sindacale, acquisita al prot.n. 89537 del 13.12.2021 e di presa d'atto tra le parti del 17.12.2021, la trattativa prosegue e l'Amministrazione procede in via provvisoria mediante atto unilaterale adottato ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'articolo 8, comma 5, del CCNL 21.05.2018 del Comparto Funzioni Locali

Articolo 5
Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 e comma 2

- **Comma 1**

€ 1.000,00 annui corrisposti mensilmente per 12 mensilità nel corso del periodo di incarico per specifiche funzioni e responsabilità con riguardo alle funzioni di:
- capogruppo asilo nido, figura prevista dallo specifico regolamento sui Nidi Comunali, che esercita le funzioni di coordinamento e di organizzazione del personale educativo come previste dal predetto regolamento;
- coordinatore/preposto squadra operai, che coordina ed organizza il lavoro e gli interventi delle squadre di operai dell'ente, con funzioni di "preposto", formalmente incaricato, alla sicurezza sul lavoro;

- Comma 2

Fatte salve le indennità di cui al precedente comma 1, possono essere attribuite ulteriori indennità per specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D non incaricato di posizione organizzativa, secondo i seguenti criteri ed entro i limiti previsti dall'art.70-quinquies del CCNL 21.05.2018:

1. Svolgimento di attività particolarmente complesse, anche con rilevanza esterna;
2. Attività svolte con autonomia e un adeguato grado di discrezionalità;
3. Coordinamento ed organizzazione di altri dipendenti (almeno n. 3).

I dirigenti, sulla base di tali criteri, individuano le posizioni di lavoro che rivestono una particolare responsabilità, tenuto conto delle risorse definite in sede di contrattazione integrativa, che si quantificano indicativamente e su base annua nell'importo limite di € 42.000,00.
Tutte le predette funzioni comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità devono essere svolte (ai fini dell'indennità in oggetto) in modo continuativo, non occasionale e prevalente nel corso del periodo di incarico.
Le dette funzioni e responsabilità dovranno risultare da formale e specifico conferimento da parte del dirigente, il quale dovrà altresì comunicare tempestivamente al Servizio Risorse Umane qualsiasi variazione, rispetto alle caratteristiche di cui sopra, che possa comportare la perdita della relativa indennità.

- Comma 3

- per i seguenti compiti di responsabilità affidati dal Dirigente agli addetti all'URP (si tratta di compiti connessi a quelli previsti da specifica normativa - Legge n. 150/2000 - per gli uffici preposti alla comunicazione e alle normative sulla trasparenza/pubblicità, affidati al personale dell'ufficio in possesso della specifica formazione prevista dalla legge citata): manutenzione e aggiornamento sito in base alle linee guida sui siti web e alle disposizioni normative e dell'ANAC

in merito alla struttura e al formato delle pubblicazioni sul portale di Amministrazione trasparente: € 240,00;
- per le specifiche responsabilità, affidate con atto formale, ai dipendenti di categoria B, C e D derivanti dalla sola qualifica di ufficiale di Stato Civile o dalla sola qualifica di ufficiale di Anagrafe, l'indennità annua è pari a € 200,00; per i dipendenti che rivestono entrambi i ruoli, affidati con atto formale, l'indennità annua è di € 300,00;
- per le specifiche responsabilità, affidate con atto formale, ai dipendenti di cat B, C e D derivanti dalla qualifica di ufficiale elettorale: € 240,00;
- per le specifiche responsabilità, affidate con atto formale, ai dipendenti di cat B, C e D con la qualifica di responsabile dei tributi: € 240,00;
- compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici: l'indennità assegnata al responsabile del servizio per la tenuta del protocollo informatico, della gestione dei flussi documentali e degli archivi, formalmente individuato, è pari a € 240,00;
La presente disciplina dell'indennità per specifiche responsabilità è stata applicata a valere dall'anno 2019, sulla base del CCDI del 12.12.2018 successivo alla stipulazione del CCNL del 21.05.2018.
Le nuove ipotesi riferite alle specifiche responsabilità di cui al comma 2 ed alla qualifica di responsabile dei tributi troveranno applicazione successivamente alla stipulazione del nuovo CCDI.

Articolo 9
Incremento risorse per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative

L'eventuale ipotesi di incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante una riduzione delle risorse del fondo di cui all'articolo 67 del CCNL 21.05.2018, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, sarà oggetto di contrattazione integrativa.
Si propone di allocare a bilancio i seguenti importi destinati all'istituzione di ulteriori posizioni organizzative (P.O.):

- € 8.000,00 per l'anno 2021;
- € 96.000,00 per l'anno 2022;
- € 96.000,00 per l'anno 2023.

Articolo 11
Progressioni economiche all'interno della categoria

Si richiamano i criteri già previsti dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018, il cui comma 3 recita: "Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi".
Resta fermo inoltre quanto previsto dal comma 6 del medesimo art. 16 del CCNL, che stabilisce quale requisito per poter accedere alla progressione orizzontale un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.
Tenuto conto dei criteri di misurazione e valutazione della performance adottati dall'ente (per gli anni 2018 e 2019 approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 393 del 15.12.2017 e per l'anno 2020 approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 25.07.2019), che già prevedono procedure per le progressioni economiche ancorate ai risultati della valutazione della performance, parametri riferiti al fattore esperienza maturata negli ambiti di riferimento e parametri

prevedono procedure per le progressioni economiche ancorate ai risultati della valutazione della performance, parametri riferiti al fattore esperienza maturata negli ambiti di riferimento e parametri riferiti alla formazione e alle competenze acquisite, si conviene sui seguenti criteri:
- la valutazione positiva conseguita nei tre anni precedenti l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto costituisce elemento rilevante per poter accedere alla progressione economica, che decorrerà da data non anteriore all'1/1 dell'anno nel quale viene sottoscritto il CCDI che prevede il percorso delle progressioni orizzontali;
- è richiesto cioè che la valutazione dei predetti tre anni sia stata positiva (per la soglia minima affinché la valutazione sia considerata positiva si rinvia al sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore negli anni da considerarsi ai fini della progressione economica);
- si farà riferimento alla media delle valutazioni ottenute da ciascun dipendente interessato nel triennio preso in considerazione;
- in presenza di parità di punteggio nella valutazione media del triennio, avranno precedenza i lavoratori che, nel medesimo triennio, abbiano ottenuto più volte la valutazione più alta ovvero (in caso di ulteriore parità) abbiano ottenuto la valutazione più alta nell'anno più recente.
In ipotesi di ancora ulteriore parità di punteggio, la progressione economica sarà attribuita al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; in caso di residua ulteriore parità di punteggio la progressione economica sarà attribuita al dipendente anagraficamente più anziano.
Si riportano inoltre i seguenti criteri previsti dai Manuali C allegati alla citate deliberazioni (pagine 1 e 2):
"Ai fini delle progressioni economiche, in caso di mobilità viene effettuata la media ponderata dei punteggi attribuiti dai due valutatori; qualora uno dei due periodi di servizio attivo sia invece inferiore a tre mesi, si tiene conto solo della valutazione applicata dal dirigente che valuta il servizio superiore a tre mesi. In ogni caso, sempre ai fini delle progressioni economiche, il dipendente partecipa alla graduatoria annuale di selezione del settore in cui il servizio attivo prestato è prevalente. In caso di trasferimento, il valutatore responsabile del dipendente per un periodo comunque superiore a tre mesi completerà la scheda di valutazione in occasione della prima verifica periodica successiva al trasferimento".
Tenuto conto del personale assegnato, ai fini della valutazione come anzidetto, le risorse complessivamente destinate a nuove selezioni (nell'anno in cui si decide di attivarle) vengono ripartite tra i dirigenti (valutatori) per budget di settore, secondo un criterio di proporzionalità commisurato al numero di dipendenti da valutare, ai rispettivi periodi di servizio di ciascuno e al costo complessivo derivante dalla somma delle ipotetiche posizioni economiche superiori potenzialmente acquisibili da ciascuno.

Articolo 13
Indennità di funzione.

Poiché l'istituzione dell'indennità di funzione in oggetto in sede decentrata è facoltativa e, se istituita, sostituisce per il personale del Comando di Polizia Locale l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018, si mantiene al momento l'indennità per specifiche responsabilità, con applicazione dei criteri di cui all'articolo 5, senza quindi istituire la nuova indennità di funzione.
Viene altresì confermata l'attuale indennità per specifiche responsabilità di € 1.000,00 per dodici mensilità al personale di Polizia Locale per le funzioni di coordinamento e controllo di gruppi di lavoro eventualmente svolte da istruttori di vigilanza e/o agenti di Polizia Locale rispetto a colleghi agenti di Polizia Locale di pari livello ed aggiuntive rispetto a quelle proprie di detti agenti: in particolare tali funzioni, cui sono riconnesse specifiche e differenziate responsabilità nel contesto

organizzativo del Comando di Polizia Locale, si esplicano attraverso il controllo, la supervisione ed il supporto agli operatori esterni impegnati nelle pattuglie afferenti al Reparto Operativo nella veste di Sottufficiale di turno.
Il personale in questione è individuato dal Comandante di Polizia Locale sulla base delle competenze e conoscenze specialistiche acquisite e delle attività svolte.
Tutte le predette funzioni comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità devono essere svolte (ai fini dell'indennità) in modo continuativo, non occasionale e prevalente nel corso del periodo di incarico.
Le dette funzioni e responsabilità dovranno risultare da formale e specifico conferimento da parte del competente Dirigente, il quale dovrà altresì comunicare tempestivamente al Servizio Risorse Umane qualsiasi variazione, rispetto alle caratteristiche di cui sopra, che possa comportare la perdita della relativa indennità.