

Accordo "PONTE" 2018

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 è stato siglato in data 21/05/2018.

Con atto CL n° 115/1671 del 13/12/2018, il Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del citato C.C.N.L. è stato costituito secondo le modalità di calcolo ivi disciplinate.

Considerato che tale Fondo deve garantire il finanziamento degli istituti contrattuali vigenti per l'annualità 2018, ma che in tale annualità il Personale dipendente ha iniziato e fino ad oggi effettuato la propria prestazione lavorativa secondo criteri, modalità, tariffe e istituti concordati con le precedenti tornate contrattuali, si ritiene opportuno che la destinazione delle risorse a finanziare tali istituti venga definita, in attuazione della clausola di ultra attività del C.C.D.I. 2017, secondo le previsioni contenute nello stesso.

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa: a tal fine convengono sulla durata annuale del presente C.C.D.I., dandosi atto che, in tal modo, il prossimo C.C.D.I., relativo al periodo 2019/2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale attraverso le modifiche sostanziali ritenute necessarie al pieno recepimento del C.C.N.L. 21/05/2018.

Il presente accordo "ponte" anno 2018 prevede pertanto la conferma di quegli istituti economico-giuridici vigenti nel corso del 2017 che già hanno impegnato il personale. Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del C.C.N.L. 21/05/2018 le Parti concordano che la contrattazione finalizzata all'integrale applicazione del nuovo C.C.N.L. dovrà essere attivata entro il prossimo mese di gennaio prossimo e dovrà essere completata entro il 31/03/2019.

Sempre ai sensi del citato articolo, l'applicazione delle disposizioni del C.C.D.I. sarà oggetto di verifica congiunta entro il 30/09/2019. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Pertanto, in ordine al presente accordo "ponte 2018" le Parti stabiliscono di:

- a) provvedere al riconoscimento di tutti gli istituti già a valere sulla quota consolidata e sulla quota variabile del Fondo 2017, con conseguente erogazione al rispettivo personale che, per altro, ha già compiuto la prestazione lavorativa ad essi collegata;
- b) dare atto che riguardo ai compensi per specifiche responsabilità di cui al C.C.D.I. 2017/2020 sottoscritto in data 23/11/2017 (lett. f) dell'art. 17, comma 2, del C.C.N.L. 01/04/1999), quest'ultimo, stabilendo con l'art. 11 criteri di individuazione delle figure titolate a percepire il compenso, non ha ancora

trovato applicazione. Le Parti pertanto decidono di riconoscere l'incentivo, non essendo intervenuta in via concreta alcuna modifica alla precedente disciplina, alle medesime figure individuate dai precedenti accordi e secondo le medesime misure;

- c) destinare la quota rimanente del Fondo 2018 una volta assegnate le somme di cui al precedente punto a), ad uno scatto di progressione economica orizzontale. Le modalità di attribuzione al personale seguono i principi del nuovo C.C.N.L. 21/05/2018 e sono stabilite in calce;
- d) destinare la quota del Fondo 2018 residua dopo l'applicazione di quanto alle lett. a) e c) precedenti, al riconoscimento del compenso incentivante la *performance* organizzativa e individuale. Le modalità di attribuzione al personale sono stabilite in calce.

In ultimo, stante la disposizione del comma 5 dell'art. 56-*quinques* del C.C.N.L. 21/05/2018, le Parti concordano che con decorrenza 01/01/2019 sarà riconosciuta al personale della Polizia Locale che presta attività continuativa di servizio esterno una indennità da un minimo di 1 € a un massimo di 10 €, il cui importo sarà stabilito alla luce della disponibilità economica del fondo dell'anno di riferimento.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile del Servizio Polizia Locale (Comandante).

Progressione Economica Orizzontale

I criteri generali di applicazione dello scatto di progressione economica orizzontale (p.e.o.) sono contenuti nell'art. 16 del C.C.N.L. 21/05/2018.

Ad integrazione dei suddetti criteri generali si stabilisce quanto segue:

1. è riconosciuto uno scatto di progressione economica orizzontale a far data dal 1°/10/2018, primariamente al personale in ruolo delle categorie A, B e, risorse permettendo, C e D;
2. viene rafforzato il vincolo contenuto nel comma 6 dell'art. 16 del C.C.N.L. 21/05/2018, inserendo un periodo minimo alle dipendenze dell'Ente e aumentando il periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, entrambi a trentasei mesi;
3. il principale criterio su cui fondare la p.e.o. è fissato nella valutazione della *performance* individuale del triennio che precede l'anno di riferimento (2015/2017);
4. la valutazione della *performance* individuale è già avvenuta attraverso la compilazione di apposite schede personali da parte del rispettivo capo servizio; relativamente al personale titolare di posizione organizzativa, la mancanza delle rispettive schede sarà recuperata dal Segretario generale. Comunque sia tutto il personale deve essere annualmente valutato e dotato di scheda personale. La valutazione finale è calcolata quale media aritmetica semplice delle valutazioni conseguite nei tre anni. Conformemente alle schede a suo tempo approvate in Delegazione trattante per la medesima incombenza, oggi non più adottabili e che prevedevano una soglia minima di 60 punti su 100,

viene posto quale limite inferiore al di sotto del quale è negata la progressione 3/5;

5. l'attribuzione dello scatto di p.e.o. avverrà scorrendo la graduatoria definita al punto successivo fino a esaurimento delle risorse disponibili;
6. la graduatoria, in ordine decrescente, viene determinata in funzione di:
 - valutazione, come da scheda personale, migliore o uguale alla media aritmetica semplice delle valutazioni registrate all'interno della posizione economica di appartenenza, a partire dalla posizione iniziale della categoria A, proseguendo per le successive, e passando con lo stesso metodo alla categoria B (dal voto più alto fino a quello pari alla media in A1, lo stesso in A2, e così via fino ad A6; stessa cosa per B1, B2 e così via, fino a B8);
 - valutazioni restanti, che non superano la media delle valutazioni riscontrate all'interno della posizione economica di appartenenza, dalla più alta alla più bassa, scorrendo dalla posizione iniziale della categoria A, proseguendo per le successive, e passando con lo stesso metodo alla categoria B;
 - se residuano risorse, stessi due passaggi precedenti applicati alle categorie C e D;
 - esclusione di tutte le valutazioni inferiori a 3/5;
7. a parità di valutazione, l'ordine di graduatoria sarà determinato in base all'anzianità di servizio nella posizione economica di partenza; in caso di ulteriore parità, in base all'anzianità di servizio in generale; in ultimo, se necessario, in base all'anzianità anagrafica.

La procedura di applicazione così si distingue:

- _ l'ufficio Personale redige l'elenco del personale in possesso dei requisiti di partecipazione e la graduatoria redatta conformemente ai criteri di valutazione sopra riportati;
- _ la graduatoria definitiva viene portata a conoscenza di tutti i dipendenti mediante posta elettronica ai Responsabili di Servizio;
- _ ogni dipendente potrà presentare motivata richiesta di riesame al proprio responsabile entro 10 giorni lavorativi prima di attivare le procedure di contenzioso previste dalla legge; il responsabile ha l'obbligo di riesame entro i successivi 10 giorni lavorativi.

Compenso Incentivante

La somma residua una volta applicati tutti gli istituti di cui ai precedenti punti a), b) e c) è destinata al finanziamento della produttività collettiva. Se questa è inferiore a € 20.000,00, viene considerata economia dell'anno e come tale trattata.

Le Parti concordano affinché la distribuzione del compenso incentivante al personale beneficiario avvenga indipendentemente da quanto percepito dal medesimo personale a qualsiasi altro titolo gravante sul Fondo del trattamento accessorio, contrariamente a quanto stabilito per l'erogazione del Fondo 2017.

Area oscurata in ottemperanza alle Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web

Ai fini dell'erogazione, si stabilisce di adottare le stesse modalità degli anni precedenti, attraverso la valutazione di ogni dipendente, sia a tempo pieno che a tempo determinato in funzione del periodo di assunzione, da compiersi sulle schede personali a suo tempo approvate in Delegazione trattante; ciò riguardo alla *performance* individuale. Relativamente alla *performance* organizzativa, la quota attribuita sarà parametrata al livello di raggiungimento degli obiettivi di P.E.G.. Continua a valere la redistribuzione dei resti all'interno del Servizio di appartenenza.