COMUNE DI SURANO

(Provincia di Lecce)

Via Eroi della Resistenza, n. 20 – tel. 0836.939002 – fax 0836-938338

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEI DIPENDENTI COMUNALI

ACCORDO ECONOMICO 2024

L'anno 2024, il giorno 27 del mese di dicembre, alle ore 11:00, presso la residenza Municipale di Surano, si è riunita la Delegazione Trattante costituita come previsto dall'art. 10 del C.C.N.L.:

Delegazione di parte pubblica:	Avv. Giovanna Vitali
	Avv. Marcello Maria Rizzo
	Ing. Giacomo Rizzo
Organizzazioni sindacali e RSU:	
CISL FPS	Elio Giannuzzi
R.S.U.	Dr. Gianluca Rizzo

Vista la deliberazione di G.C. n. 95 del 23.12.2023, dichiarata immediatamente esecutiva, con la quale è stata autorizzata la stipula del Contratto Decentrato Integrativo del personale dipendente di questo Comune, ai sensi dell'art. 4, comma 3, del C.C.N.L. 22-1-2004;

la Delegazione trattante, come sopra costituita, procede alla sottoscrizione definitiva del "Contratto Decentrato Integrativo – Accordo Economico 2024", che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

Dare atto che nella seduta odierna è avvenuto il confronto riguardante l'adozione del "Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo incentivo recupero evasione di cui al comma 1091 art. 1 della legge di bilancio 2019 (Legge 145/2018).

Letto, confermato e sottoscritto

Per la Delegazione di parte pubblica:	Avv. Giovanna Vitali
	Avv. Marcello Maria Rizzo
	Ing. Giacomo Rizzo
Per le Organizzazioni sindacali e RSU:	
CISL FP	Dr. Elio Giannuzzi
R.S.U.	Dr. Gianluca Rizzo

COMUNE DI SURANO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE

ACCORDO ECONOMICO 2024

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ACCORDO ECONOMICO 2024

Art. 1 – Rinvio a norme vigenti

Il presente accordo è riferito all'aspetto economico del rapporto di lavoro dei dipendenti del Comune di Surano.

Per gli aspetti normativi si fa espresso rinvio ai contratti nazionali di lavoro per le parti vigenti, al contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 19.12.2023, nonché alle norme legislative in materia di rapporto di lavoro nei Comuni.

Art. 2 - Quantificazione del Fondo

Per l'anno 2024 il Fondo è quantificato in complessivi € 61.202,81. La sua costituzione, avvenuta con determinazione del Responsabile del Settore Amministrativo n. 399 del 19.12.2024, rispetta le disposizioni normative che la regolano. Dalla stessa determinazione si rileva quanto segue:

a) la quota di fondo destinata a remunerare le progressioni orizzontali e le altre voci stipendiali fisse ammonta a complessivi € 18.906,22;
b) di conseguenza, la quota di fondo disponibile a remunerare gli altri istituti contrattuali ammonta a complessivi € 42.296,59.

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 78 del 29.11.2024, ha espresso atto di indirizzo alla Parte Pubblica in relazione al contratto decentrato 2024.

Art. 3 – Istituti contrattuali e relative indennità

Gli istituti contrattuali soggetti a contrattazione decentrata per l'anno 2023 sono i seguenti, per ciascuno dei quali si stabiliscono i criteri e le condizioni per la determinazione dell'ammontare individuale e/o complessivo delle indennità da corrispondere:

A) INDENNITA' DI REPERIBILITA'

La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita nelle ipotesi già disciplinate per le seguenti aree di pronto intervento:

- Servizio di stato Civile (registrazione delle nascite e dei decessi).
  E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate.
  Detta indennità è determinata in € 6,00 per 6 ore al giorno;

B) INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

Al personale adibito in via continuativa (economo comunale) a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, contratto normativo sottoscritto il 19.12.2019 art 15 punto 4 lett. c.2) : media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra:

- € 251,00 ed € 600,00 = € 1,00/giorno;
- oltre € 600,00 = € 1,70/giorno.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

C) INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' previste dall'art. 17, comma 2, lettera f) C.C.N.L. 1/4/1999

Compensa l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99, le specifiche responsabilità affidate al personale di cat. D, che non risulti incaricato di funzioni di posizione organizzativa.

Le indennità che seguono sono state così determinate in considerazione dell'organizzazione dei settori di attività, che il Comune di Surano ha in corso.
Le figure professionali comportanti specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e le relative indennità, nella loro misura massima, sono i seguenti:

Descrizione delle specifiche responsabilità lettera f)	indennità
a) Responsabilità di Servizio e/o di Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti per dipendenti appartenenti alla categoria D (Istruttori direttivi)	===
b) Responsabilità di Servizio e/o di Ufficio e di procedimenti amministrativi, anche di particolare complessità, ad esso inerenti per dipendenti appartenenti alla categoria C, in presenza di responsabile di posizione organizzativa a tempo parziale competente ad emettere atti a valenza esterna	2.500,00
c) Responsabilità di Servizio e/o di Ufficio e di procedimenti amministrativi di particolare complessità per i dipendenti appartenenti alla categoria C (Istruttori amministrativi)	1.500,00

Di conseguenza, in relazione alle indennità di specifica responsabilità di cui alla precedente tabella, di seguito si indica l'ammontare annuo massimo previsto per tale voce di spesa:

Tipo	Specifica responsabilità lettera f)	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a	Responsabilità di Servizio e/o di Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti per dipendenti appartenenti alla categoria D (Istruttori direttivi)	D	1	2. 500,00
b	Responsabilità di Servizio e/o di Ufficio e di procedimenti amministrativi, anche di particolare complessità, ad esso inerenti per dipendenti appartenenti alla categoria C, in presenza di responsabile di posizione organizzativa a tempo parziale competente ad emettere atti a valenza esterna	C	1	
c	Responsabilità di Servizio e/o di Ufficio e di procedimenti amministrativi di particolare complessità per i dipendenti appartenenti alla categoria C (Istruttori amministrativi)	C	3	4.500,00
			TOTALE STANZIAMENTO	**7.000,00**

D) PROGRESSIONI ORIZZONTALI
Preso atto che l'indirizzo della Giunta invita a verificare la sussistenza delle condizioni per disporre le progressioni orizzontali, il Segretario Comunale, quale presidente della parte pubblica, sottolinea la necessità del rispetto del principio generale della selezione. Dopo ampia discussione, le parti, dopo aver verificato la disponibilità finanziaria per la copertura delle progressioni orizzontali pari ad € 1.831,71, concordano di procedere alle progressioni orizzontali da finanziare con il fondo 2024, stabilendo la quota del 50% di ogni categoria professionale.

Per i criteri si demanda al documento allegato, che forma parte integrante del presente accordo.

E) SOMME RESTANTI

Nell'esercizio 2024 il fondo per lavoro straordinario è quantificato in **€ 2.000,00**.

Le risorse variabili ammontano a:

CCNL 21/5/2018	Descrizione	Importo
Art. 79 comma 1 lett. b)	Contributo ai comuni a supporto dell'integrazione nell'anpr delle liste elettorali – circolare n. 91/2023 del ministero interno	
D.Lgs 50/2016 art. 67 c. 3 lettera C	Incentivi per funzioni tecniche	6.500,00
Art. 67 comma 3 lett. c)	Economie Fondo anno precedente	15.572,92
	Totale	22.072,92

Di seguito si riporta il prospetto riepilogativo delle voci di spesa per indennità ed incentivazione previste per l'anno 2024, nonché la proposta di utilizzo della somma residua al netto di dette indennità.

F) PROSPETTO RIEPILOGATIVO ANNO 2024

Di seguito si riporta il prospetto riepilogativo delle voci di spesa per indennità ed incentivazione previste per l'anno 2024.

A	Indennità di servizio esterno	
B	Indennità di reperibilità Servizio Stato Civile	500,00
C	Indennità di maneggio valori	600,00
D	Indennità festiva, notturna e festiva-notturna	
E	Indennità di disagio	--------
F	Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f)	7.000,00
G	Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lettera i)	
H	Progressioni orizzontali	1.831,71
I	Premi performance organizzativa e individuale	491,95
L	Obiettivi Piano Performance e strumenti di programmazione	25.375,93
M	Incentivi tecnici	6.500,00
	Totale	**42.296,59**

Tutte le eventuali economie conseguite a seguito della erogazione di tutte le voci indicate nella tabella che precede, costituiranno parte variabile del fondo dell'anno 2024.

Art. 4 – Altri compensi

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

Per quanto riguarda la remunerazione del lavoro straordinario, si conviene sulla correttezza del principio del riparto tra i settori del relativo fondo. Al riparto provvederà la conferenza dei Responsabili dei servizi, tenendo conto delle effettive necessità di ciascun settore nonché del numero dei dipendenti assegnati a ciascun settore.

ALLEGATO

CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
ANNO 2024

1. Per l'importo complessivo da destinare all'istituto economico in questione e per le percentuali di personale eventualmente interessato si rinvia al testo dell'accordo, di cui il presente documento costituisce allegato.

2. Le graduatorie saranno uniche per categoria.

3. Per aver diritto alla nuova posizione economica la valutazione complessiva individuale non potrà in nessun caso essere inferiore a punti 60/100.

4. I criteri per la progressione economica all'interno delle categorie sono quelli di cui all'allegata Tabella B.

5. Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:
   a) per ogni tipologia di passaggio verrà inviato a ogni dipendente un avviso pubblico nel quale saranno indicati i titoli e le anzianità richieste e/o valutabili, l'eventuale modello di curriculum, la data entro la quale deve essere presentata la domanda e la documentazione necessaria. Non saranno valutati i titoli già valutati in precedenti selezioni, di qualsiasi tipologia. Saranno valutati tutti i titoli conseguiti entro il 31 dicembre 2023.
   Si valuteranno altresì i titoli formativi conseguiti fuori dall'orario di servizio a spese del dipendente e attinenti all'attività lavorativa svolta.
   b) l'esame della documentazione sarà effettuato entro i trenta giorni successivi alla presentazione da una commissione composta come segue:
      - Per le valutazioni delle Categorie A – B – C : dal Segretario comunale e dai Responsabili di posizione organizzativa;
      - Per le valutazioni della Categoria D: dal Segretario Comunale;

   c) ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura di valutazione che lo interessa.

   d) viene stabilito in giorni 20 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno, prima di attivare le altre procedure di contenzioso, al Direttore Generale/ Segretario comunale. Questi avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

   e) di tutto quanto sopra dovrà essere inviata informazione alle OO.SS. Territoriali ed alla RSU. Alle OO.SS. territoriali sarà permesso, a richiesta, la visione di tutti gli atti e documenti istruttori che hanno concorso alla formulazione della graduatoria.

6. La progressione economica all'interno di ogni categoria avverrà per selezione annuale riferita al 31 dicembre di ogni anno, nei limiti delle risorse economiche che saranno all'uopo destinate in sede di accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse in delegazione trattante. Tale accordo provvederà, altresì, a suddividere le risorse per categoria e/o posizione economica.

7. Alle selezioni potrà partecipare tutto il personale in servizio a tempo indeterminato per l'intero anno di riferimento nella categoria cui si concorre.

8. L'inquadramento del personale alla nuova posizione economica acquisita a seguito della selezione avverrà con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo all'anno di riferimento della selezione stessa. In unica soluzione verrà liquidato l'ammontare relativo alla nuova posizione economica per l'anno di riferimento della selezione.

9. Le graduatorie saranno uniche per categoria. A parità di punteggio conseguito prevarrà l'anzianità maturata nella categoria, ed in caso di ulteriore parità prevarrà la maggiore età.

10. I criteri di valutazione permanente sono quelli riportati nella allegata "Tabella B". Essi sono suddivisi per la progressione orizzontale in due raggruppamenti di categorie:
    a) Progressione orizzontale nelle categorie A – B;
    b) Progressione orizzontale nelle categorie C – D.

11. Ad ogni parametro di valutazione va espresso un punteggio secondo quanto stabilito nella tabella B. Tale punteggio sarà moltiplicato per un indice di ponderazione. La somma di tali prodotti determinerà il punteggio individuale per la formazione delle graduatorie.

12. Per le procedure di cui al presente articolo, il modello di valutazione è allegato al presente contratto decentrato, e ne costituisce parte integrante e sostanziale.

13. Qualora ad un dipendente siano attribuite mansioni superiori per un periodo non inferiore a mesi sei nell'anno di riferimento della valutazione, questi sarà valutato considerando i parametri della categoria attribuita e parteciperà alla selezione della categoria di inquadramento. Qualora il periodo di attribuzione delle mansioni superiori sia inferiore a mesi sei lo stesso sarà interamente valutato nella categoria di inquadramento.

14. I procedimenti relativi a quanto sopra rientrano nella competenza del Responsabile del Servizio Personale.

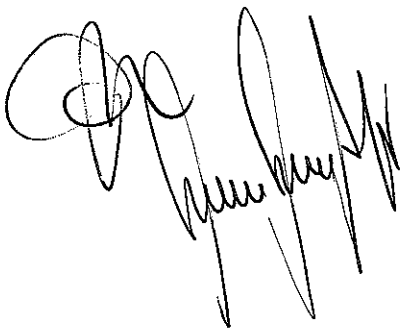

Tabella A riservato al personale di categoria A / B1

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO _____SEMESTRE _____

Settore _____ Servizio _____ Ufficio _____

Dipendente _____ **Categoria** _____

Parametro	**Giudizio Sintetico**	**Punteggio attribuito**
1) <u>Capacità operativa</u> ***Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti.*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 20)*		
2) <u>Organizzazione del proprio lavoro</u> ***Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 20)*		
3) <u>Disponibilità ai rapporti con gli utenti</u> ***Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 20)*		
4) <u>Capacità di adattamento operativo</u> ***Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 20)*		
5) <u>Aggiornamento e sviluppo proprie competenze</u> ***Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e/o l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 20)*		
	Totale punteggio attribuito	

Data _____

Il redattore

Per presa visione e ricevuta copia

Tabella A riservato al personale di categoria B3 / C

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO _____SEMESTRE _____

Settore _____ Servizio _____ Ufficio _____

Dipendente _____ **Categoria** _____

Parametro	**Giudizio Sintetico**	**Punteggio attribuito**
3) **Disponibilità ai rapporti con gli utenti** ***Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 20)*		
4) **Capacità di adattamento operativo** ***Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 20)*		
5) **Aggiornamento e sviluppo proprie competenze** ***Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e/o l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 20)*		
6) **Soluzione dei problemi** ***Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 20)*		
7) **Predisposizione atti, documenti ed elaborati** ***Capacità di realizzare atti, documenti ed elaborati.*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 20)*		
	Totale punteggio attribuito	

Data _____ Il redattore

Per presa visione e ricevuta copia

Tabella A riservato al personale di categoria D

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO _____SEMESTRE _____

Settore _____ Servizio _____ Ufficio _____

Dipendente _____ **Categoria** _____

Parametro	**Giudizio Sintetico**	**Punteggio attribuito**
3) Disponibilità ai rapporti con gli utenti ***Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 10)*		
5) Aggiornamento e sviluppo proprie competenze ***Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e/o l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 15)*		
6) Soluzione dei problemi ***Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 15)*		
7) Predisposizione atti, documenti ed elaborati ***Capacità di realizzare atti, documenti ed elaborati.*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 15)*		
8) Disponibilità ad attività non predeterminate ***Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 15)*		
9) Organizzazione e gestione delle risorse. ***Capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse.*** ***Capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati.*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 15)*		
10) Cooperazione e integrazione ***Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello professionalità e dei risultati*** *(Punteggio attribuibile da 1 a 15)*		
	Totale punteggio attribuito	

Data _____ Il redattore

Per presa visione e ricevuta copia

CRITERI DI VALUTAZIONE

Criteri di valutazione permanente e selezione per la progressione orizzontale nelle Categorie A / B

PRESTAZIONE	PUNTI a	IND. DI POND. b	TOTALE a x b
Prevalenza dell'esperienza acquisita (1) (max 40 punti)		1	
Scheda di valutazione espressa in decimi (tab. B) *		5	
Arricchimento professionale (2) *		1	
		Totale	

Criteri di valutazione permanente e selezione per la progressione orizzontale nelle Categorie C / D

PRESTAZIONE	PUNTI a	IND. DI POND. b	TOTALE a x b
Prevalenza dell'esperienza acquisita (1) (max 40 punti)		1	
Scheda di valutazione espressa in decimi (tab. B) *		4	
Arricchimento professionale (2) *		2	
		Totale	

*** Punteggio attribuibile da 1 a 10**

(1) Punti 1 per anno di anzianità nella categoria (per frazioni inferiori all'anno, punti 0,0833 per ogni mese o frazione pari ad almeno giorni 15). Punti 0,50 per anno di anzianità nella categoria inferiore (per frazioni inferiori all'anno, punti 0,0416 per ogni mese o frazione pari ad almeno giorni 15).

(2) Titoli culturali: saranno valutati i titoli superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno
- Diploma punti 2
- Laurea triennale punti 2,5
- Laurea vecchio ordinamento punti 3
- specializzazioni, abilitazioni per iscrizione ad albi professionali o master punti 4

Formazione:
- corso di aggiornamento o seminari della durata sino ad una giornata senza valutazione finale punti 0,50 per ognuno;
- corso di aggiornamento per più giornate formative, senza valutazione finale punti 1,00;
- corso con durata superiore alle 20 ore punti 1,50;
- corso di aggiornamento con valutazione finale punti 2;