



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

APPENDICE C.C.I. TRIENNIO 2019-2021

DEFINIZIONE CRITERI GENERALI PER L'ASSEGNAZIONE RETRIBUZIONE RISULTATO ALLE P.O. ART 15 CCNL Funzioni locali 2016-2018

Il giorno **2 (DUE)** del mese di **OTTOBRE 2020**, le parti sottoindicate:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| - Presidente Segr. Comunale | RAVINALE Caterina |
| - Membro | ALICE Gilberto |
| - Membro | CRISTIANO Gabriella |
| - Membro | MASSIMINO Michele |
| - Membro | TRAPANESE Romeo |

RAPPRESENTANTI OO.SS.

- | | |
|--------|-----------------|
| - CGIL | COLONNA Ernesto |
| - UIL | BUA Renato |

R.S.U.

- PANTUOSCO Tiziana
TISCI Claudio

PREMESSA

- con Deliberazione della GC n. 96/2018 veniva costituita la Delegazione di parte datoriale ex art. 7 del CCNL 2016/2018. Nel succitato provvedimento si dava atto di costituire la delegazione trattante di parte datoriale, ai fini dell'espletamento, per conto dell'Amministrazione, delle relazioni sindacali previste dal citato Titolo II del CCNL 21/05/2018, come indicato:

Presidente: Segretario Comunale pro-tempore

Componenti: TUTTI i Responsabili di Area – P.O. pro-tempore.

A seguito di cessazioni di rapporto di lavoro, le Aree delle P.O. sono state ridefinite.

Le parti, condividendo che, ogni variazione di tipo organizzativo (nomina nuova P.O.) non modifica la costituzione della delegazione di P.P, essendo evidente la volontà dell'amministrazione di individuare nella composizione le figure funzionali (Segretario / Responsabili di Area) e non un effettivo nominativo.

- in data 18.12.2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2020-2021.

- con verbale n. 2/2020 dell'11.09.2020 le parti hanno espressamente concordato l'estensione all'anno 2020 del sistema di valutazione attuato nell'anno 2019, visto il periodo contingentato. L'Ente con propria deliberazione formalizzerà l'estensione di validità del sistema sperimentale approvato con deliberazione della G.C. n.87 del 26.06.2019 per il per l'anno 2020.

- la GC nella seduta del 30-09-2020 forniva gli indirizzi alla Parte pubblica per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Art. 1 AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Art. 2 RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti, a decorrere dall'anno 2020, i seguenti criteri generali per la quantificazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzativa:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene annualmente destinata una quota percentuale non inferiore al 15% delle risorse complessive (% determinata annualmente dalla GC con proprio provvedimento) per la retribuzione risultato alle P.O. La percentuale teorica di retribuzione di risultato è la medesima per ogni P.O. istituita;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O, nelle seguenti misure:

- **valutazione inferiore a 59 su 100:**

non da luogo alla corresponsione della retribuzione di risultato

- **valutazione tra 60 e 94,99:**

corresponsione della retribuzione di risultato in percentuale secondo il punteggio ottenuto;

- valutazione da 95 a 100:

corresponsione della retribuzione di risultato al 100%.

c) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti.

2. Ai sensi dell'articolo 15 comma 6 del CCNL 21/5/2018, in caso di struttura vacante, al titolare di incarico di posizione organizzativa, che, oltre al proprio incarico, abbia ricevuto, ad interim, la reggenza di un altro incarico di cui all'art. 13 comma 1 lettera a) del precitato CCNL 21/5/2018, in aggiunta alla retribuzione di risultato per l'incarico principale è corrisposta anche la retribuzione di risultato per la struttura diretta temporaneamente, quantificata in un importo che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La definizione della citata percentuale sarà definita nell'atto con cui si assegna l'incarico ad interim, tenendo conto delle complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché la natura e le caratteristiche degli obiettivi assegnati.

3. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del DLgs.n. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del DL n. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio;
- f) l'incentivo per IMU/TARI previsto dalla L. 145/2018.

ART. 3 DISPOSIZIONE FINALE

1. Per quanto non previsto dalla presente ipotesi di C.C.I. APPENDICE DEL C.C.I. Triennio 2019-2021, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti ed al C.C.I. triennio 2019-2021 sottoscritto in data 18.12.2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente / Segretario Com.le Dott. RAVINALE Caterina

Arch. ALICE Gilberto

Dott.ssa CRISTIANO Gabriella
Comm. MASSIMINO Michele
Rag. TRAPANESE Romeo

*Dott.ssa
Dott. Massimino
Romeo Trapanese*

Membri:

RAPPRESENTATI OO.SS.

CGIL COLONNA Ernesto
UIL BUA Renato

X Carlo Colonno

Renato Bua

Via FRC

R.S.U.

PANTUOSCO Tiziana

TISCI Claudio

Tiziana Pantuoscio

Claudio Tisci