



Città di Avezzano (L'Aquila)

ACCORDO

A) MODIFICA DELL'ART.9, COMMA 3
DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE NORMATIVA - 2019-2021

B) MODIFICA DELL'ART.11, PUNTO 4) E PENULTIMO CAPOVERSO
DEL CDI - PARTE NORMATIVA - 2019-2021

C) INTEGRAZIONE ART. 9 REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE
DESTINAZIONE SOMME NON SPESE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DIPENDENTI P.O.
- SOTTOSCRITTO IN DATA 29 NOVEMBRE 2021 -

Il giorno 29 del mese di novembre alle ore 12:25 presso la sala conferenze del Palazzo Comunale di Piazza della Repubblica, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, come di seguito indicate

Per la delegazione di parte pubblica

Il Presidente della delegazione di P.P.

dott. G. Attili

Componente

dott. C. Paciotti

Componente

dott. M. Panico

Per le R.S.U.:

Antimo Rauso

Coordinatore RSU-

Bassi Daniele

Calisse Giacomo

Colangelo Americo

Desprini Demetrio

Fedele Adriano

Paris Gabriele

Ruscitti Ilio

Spera Marco

Per le OO.SS. Territoriali:

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

C.S.A.



Città di Avezzano (L'Aquila)

LE PARTI

A

MODIFICA ART. 9 COMMA 3 CDI NORMATIVO 2019/2021

Richiamato l'Art. 3 del CDI Parte Normativa sottoscritto in data 23/12/2019 rubricato "Verifiche dell'attuazione del contratto" che, al comma 1, riporta:

1. *"Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo"*.

Dato atto che, con riferimento a quanto stabilito nell'art. 9, co. 3, che prevede: *"Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente aventi diritto. Per ogni settore ... in misura non superiore al 50%..."* è necessario considerare l'interpretazione di maggior favore riscontrata in pronunciamenti sia dalla Funzione Pubblica che della Ragioneria generale dello Stato che hanno fornito un'interpretazione di *"quota limitata"* quale quota non maggioritaria, cioè non superiore al 50% degli aventi diritto;

Ritenuto, pertanto, di dover riformulare il comma 3 dell'art.9 del CDI Normativo 2019/2021, nel modo che segue:

"3. Sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in una quota limitata da intendersi come quota non superiore al 50% degli aventi diritto";

Le parti, come sopra individuate,

CONCORDANO

1) di riformulare il comma 3 dell'art. 9 del CDI Normativo 2019/2021, con il testo che segue:

"3. Sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in una quota limitata da intendersi come quota non superiore al 50% degli aventi diritto".

2



Città di Avezzano (L'Aquila)

LE PARTI

B

MODIFICA ART.11 PUNTO 4) E PENULTIMO CAPOVERSO CDI NORMATIVO 2019/2021

Richiamato l'Art. 3 del CDI Parte Normativa sottoscritto in data 23/12/2019 rubricato "Verifiche dell'attuazione del contratto" che, al comma 1, riporta:

2. "Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo".

Tenuto conto che, nel primo anno di vigenza del contratto normativo 2019-2021, sono emerse anomalie relative all'applicazione dell'art.11 del CDI Normativo 2019/2021 rubricato "Indennità condizioni lavoro", ed in particolare:

- punto 4) relativamente alla quantificazione dei valori di cassa annuali maneggiati al fine della corresponsione dell'indennità giornaliera spettante ai dipendenti adibiti al maneggio valori, l'importo di € 2.000,00, oggi previsto come limite minimo, esclude dalla corresponsione dell'indennità la maggior parte dei dipendenti che, seppur maneggiando importi di poco inferiori, assumono diretta e specifica responsabilità per l'attività svolta;
- penultimo capoverso laddove prevede che "L'indennità non è cumulabile nel caso in cui il dipendente percepisca indennità di particolare responsabilità ai sensi del successivo art. 12" risulta pregiudizievole per il dipendente che, percependo indennità di rischio/disagio/maneggio valori, non possa vedersi riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità, qualora le stesse corrispondano a fattispecie o causale diversi in termini di presupposti di riconoscimento;

Ritenuto, pertanto:

- di dover riformulare la tabella contenuta nel punto 4) dell'art.11 del CDI Normativo 2019/2021, che prevede:

Condizioni di lavoro soggette a maneggio valori	VALORI DI CASSA		INDENNITÀ GIORNALIERA	Fascia
	Minimo	Massimo		
Con maneggio di valori annuali	€ 2.000,00	€ 20.000,00	€ 1,00	1 ^a
Con maneggio di valori annuali	€ 20.001,00	€ 50.000,00	€ 1,30	2 ^a
Con maneggio di valori annuali	OLTRE	€ 50.001,00	€ 1,60	3 ^a



Città di Avezzano (L'Aquila)

nel modo che segue:

Condizioni di lavoro soggette a maneggio valori	VALORI DI CASSA		INDENNITÀ GIORNALIERA	Fascia
	Minimo	Massimo		
Con maneggio di valori annuali	<u>€ 1.500,00</u>	€ 20.000,00	€ 1,00	1 ^a
Con maneggio di valori annuali	€ 20.001,00	€ 50.000,00	€ 1,30	2 ^a
Con maneggio di valori annuali	OLTRE	€ 50.001,00	€ 1,60	3 ^a

- di dover riformulare il citato penultimo capoverso dell'art.11 del CDI Normativo 2019/2021, che prevede:

“L'indennità non è cumulabile nel caso in il dipendente percepisca indennità di particolare responsabilità ai sensi del successivo art. 12”;

nel modo che segue:

“L'indennità condizioni di lavoro è cumulabile con l'indennità di particolare responsabilità di cui al successivo art. 12, qualora le stesse corrispondano a fattispecie o causale diverse in termini di presupposti di riconoscimento nel rispetto di quanto disposto dai commi 6 e 7 dell'art. 10”.

Le parti, come sopra individuate,

CONCORDANO

1) di riformulare la tabella contenuta nel punto 4) dell'art.11 del CDI Normativo 2019/2021 nel modo che segue:

Condizioni di lavoro soggette a maneggio valori	VALORI DI CASSA		INDENNITÀ GIORNALIERA	Fascia
	Minimo	Massimo		
Con maneggio di valori annuali	<u>€ 1.500,00</u>	€ 20.000,00	€ 1,00	1 ^a
Con maneggio di valori annuali	€ 20.001,00	€ 50.000,00	€ 1,30	2 ^a
Con maneggio di valori annuali	OLTRE	€ 50.001,00	€ 1,60	3 ^a



Città di Avezzano

(L'Aquila)

2) di riformulare il penultimo capoverso dell'art. 11 del CDI Normativo 2019/2021 rubricato "Indennità condizioni lavoro", con il testo che segue:

"L'indennità condizioni di lavoro è cumulabile con l'indennità di particolare responsabilità di cui al successivo art. 12, qualora le stesse corrispondano a fattispecie o causale diverse in termini di presupposti di riconoscimento nel rispetto di quanto disposto dai commi 6 e 7 dell'art. 10".



Città di Avezzano (L'Aquila)

LE PARTI

C

INTEGRAZIONE ART. 9 REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE DESTINAZIONE SOMME NON SPESE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DIPENDENTI P.O.

Dato atto che nel corso del presente anno si sono verificate situazioni che hanno generato risparmi (es. vacanza di posizione, minori aree, incrementi di aree) che risultano stanziati all'interno del fondo P.O.;

Tenuto conto che l'ARAN, con orientamento applicativo CFL 123 prevede che *“la nuova disciplina (art.15, comma 4, del CCNL del 21.5.2018), analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, prevede per il finanziamento della retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite. In relazione a tale ammontare di risorse le parti, in sede di contrattazione integrativa, stabiliscono i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.*

Non sembrano sussistere impedimenti a che la percentuale minima del 15% prevista dal CCNL possa essere implementata, con riferimento ad un anno, con le risorse già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione in quel medesimo anno le quali, a consuntivo, risultino non essere state effettivamente utilizzate.

Pertanto, in sede di contrattazione integrativa, potrebbero essere stabiliti anche i criteri per incrementare, in presenza di tali ulteriori risorse, il valore già determinato in via ordinaria per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (fermo restando, comunque, la necessità di garantire, in via prioritaria, le risorse necessarie per gli eventuali incrementi della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, cui sia stato affidato l'incarico ad interim di altra posizione organizzativa).

In tal modo le risorse non utilizzate sarebbero impiegate nello stesso anno in cui si è determinato il “risparmio”, senza neppure problemi di trasporto nell'anno successivo.....”

Preso atto che la stessa Agenzia, con nota prot. n. 1891/2019, ha, altresì, rilevato che le medesime considerazioni fatte nel precedente capoverso relativamente alle economie derivanti da retribuzione di posizione possono valere anche per economie derivanti dalla retribuzione di risultato analogamente a quanto stabilito per le qualifiche dirigenziali;

Evidenziato, pertanto, che tutte le somme non spese a titolo di retribuzione di posizione e risultato per i dipendenti incaricati di P.O. possono essere destinate a incrementare la quota di risultato per l'anno di riferimento;



Città di Avezzano

(L'Aquila)

Ritenuto, pertanto, di dover destinare le suddette somme all'incremento della quota della retribuzione di risultato per l'anno di riferimento da erogare nel rispetto dei criteri stabiliti nell'art. 9 del regolamento;

Le parti, come sopra individuate,

CONCORDANO

1) di integrare l'art. 9 del disciplinare P.O. prevedendo l'inserimento del comma 2-bis che prevede:

2-bis "Le somme non spese a titolo di retribuzione di posizione e di risultato per i dipendenti incaricati di P.O. sono destinate all'incremento della quota della retribuzione di risultato per l'anno di riferimento da erogare nel rispetto dei criteri stabiliti nel presente articolo".

