



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto


**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione
delle risorse decentrate per l'anno 2019**

Premesso che in data venti ottobre 2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate parte economica per l'anno 2019 e che la Giunta comunale, con deliberazione n. 190 in data 13.11.2020, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI per l'anno 2019.

In data 16 novembre 2020, presso la sede comunale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate parte economica per l'anno 2019.

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

COMUNE DI GINOSA

Dott.ssa Maria Costantina IEVA – Segretario Generale. 

Delegazione trattante di parte sindacale:

R.S.U. MALAGNINI VINCENZO.....
GIANCIPOLI PIETRO.....
PORTARARO DOMENICO.....
DI FRANCO LEONARDO.....

CGIL FP Sig. *Mariano Ronsivelle*.....
firma

CISL FP Sig.
firma

UIL FPL Sig.
firma

C.S.A. RAL Sig.
firma



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione
delle risorse decentrate per l'anno 2019**

Premesso che in data venti ottobre 2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate parte economica per l'anno 2019 e che la Giunta comunale, con deliberazione n. 190 in data 13.11.2020, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI per l'anno 2019.

In data 16 novembre 2020, presso la sede comunale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate parte economica per l'anno 2019.

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

COMUNE DI GINOSA

Dott.ssa Maria Costantina IEVA – Segretario Generale.....

Delegazione trattante di parte sindacale:

R.S.U. MALAGNINI VINCENZO.....

GIANCIPOLI PIETRO.....

PORTARARO DOMENICO.....

DI FRANCO LEONARDO.....

CGIL FP

Sig.

firma

CISL FP

Sig.

firma

UIL FPL

Sig. **Zingaropoli Giuseppe**

firma

C.S.A. RAL

Sig.

firma



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione
delle risorse decentrate per l'anno 2019**

Premesso che in data venti ottobre 2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate parte economica per l'anno 2019 e che la Giunta comunale, con deliberazione n. 190 in data 13.11.2020, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI per l'anno 2019.

In data 16 novembre 2020, presso la sede comunale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate parte economica per l'anno 2019.

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

COMUNE DI GINOSA

Dott.ssa Maria Costantina IEVA – Segretario Generale.....

Delegazione trattante di parte sindacale:

R.S.U. MALAGNINI VINCENZO.....

GIANCIPOLI PIETRO.....

PORTARARO DOMENICO.....

DI FRANCO LEONARDO.....

CGIL FP Sig.
firma

CISL FP Sig.
firma

UIL FPL Sig.
firma

C.S.A. RAL Sig.
firma

Visto il nuovo CCNL 21.05.2018 del comparto Funzioni Locali, periodo 2016/2018;

Vista la determinazione R.G. n. 1925 del 27 novembre 2019 del Responsabile dell'Area Bilancio, Tributi e Risorse Umane relativa alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate 2019;

Ritenuto necessario garantire l'allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale ed i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa, procedendo a tal fine, per l'esercizio finanziario 2019, alla stipula di un contratto decentrato integrativo relativo alla sola parte economica;

Per questo motivo il presente contratto viene definito "Accordo Ponte" in quanto, relativamente al solo anno 2019, si è proceduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali dettate dall'art.67 del CCNL 21.05.2018, mentre la destinazione delle risorse verrà definita in attuazione della clausola di ultra attività del CCDI parte giuridica 2016/2018 parte economica 2016 sottoscritto dalle parti in data 16 settembre 2016; In tal modo, il prossimo CCDI, relativo al periodo 2020/2022, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale;

Pertanto il Fondo Risorse Decentrate destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, per l'anno 2019 risulta così costituito:

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

PARTE FISSA

RIFERIMENTI CONTRATTUALI CCNL 21.05.2018	VOCI	IMPORTO €
Art.67, comma1	Unico importo consolidato anno 2017	285.906,55
Art.67, comma 2, lett. a)	Euro 83.20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31.12.2015 (dal 01.01.2019)	6.614,40
Art.67, comma 2, lett. b)	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	5.504,59
Art.67, comma 2, lett. c)	Recupero RIA ed assegni ad personam personale cessato	5.548,14
Art.67, comma 2, lett. d)	Risorse riassorbite ai sensi dell'art.2, comma 3, del D.lgs. n.165/2001	0,00
Art.67, comma 2, lett. e)	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00
Art.67, comma 2, lett. g)	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per lavoro straordinario	0,00
Art.67, comma 2, lett. h)	Risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	0,00

Art.20, comma3, d.lgs.75/2017; circolare n.2/2018 del ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del ministro dell'economia e finanze	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art.20 del d.lgs.75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28, d.l.78/2010 (solo se il Trattamento economico accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio)	0,00
Eventuali decurtazioni (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente)		0,00
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art.9, comma 2-bis, d.lgs.78/2010 e s.m.i. (art.1, comma 456, legge stabilità 2014)		10.036,00
TOTALE PARTE STABILI		293.537,68

PARTE VARIABILE

RIFERIMENTI CONTRATTUALI CCNL 21.05.2018	VOCI	IMPORTO €
Art.67, comma 3, lett. a)	Legge 449/1997 sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, compensi ISTAT	1.700,00
Art.67, comma 3, lett. b)	Economie da piani di razionalizzazione – art. 16, comma 4 e 5, d.l. 98/2011	0,00
Art.67, comma 3, lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge per incentivi(funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	100.000,00
Art.67, comma 3, lett. d)	Frazioni di RIA personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	0,00
Art.67, comma 3, lett. e)	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	0,00
Art.67, comma 3, lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'Amministrazione Finanziaria	0,00
Art.67, comma 3, lett. g)	Risorse destinate ai trattamenti accessorio del personale delle case da gioco	0,00
Art.67, comma 3, lett. h)	Incremento contrattabile fino all'1.2% del monte salari 1997	0,00
Art.67, comma 3, lett. i)	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con i proventi sanzioni c.d.s.	0,00
Art.67, comma 3, lett. k)	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della	

	componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	0,00
Art.67, comma 4	Integrazione 1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997	24.744,42
TOTALE PARTE VARIABILE		126.444,42

IMPIEGO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

PARTE STABILE:

€ 293.537,68

Fondo per progressioni orizzontali fino al 31 dicembre 2019

€ 145.272,60

Fondo per indennità di comparto anno 2019

€ 40.510,66
€ 107.754,42

FONDO INDENNITA'VARIE:

€ 46.454,42

ovvero indennità di turno, rischio, reperibilità e maneggio valori di cui all'articolo 17, comma 2, lett. d) del CCNL 01/04/1999.

1) L'indennità di turno: € 32.775,72

In applicazione della disciplina contenuta nell'art. 22 del CCNL del 14/09/2000, è corrisposta al personale di polizia municipale (13 unità full-time e 2 unità part-time) adibito a prestazioni lavorative svolte in turnazioni. I profili professionali beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale	Numero addetti
Agenti di Polizia Municipale Full-time	13
Agenti di Polizia Municipale Part-time	2

2) L'indennità di rischio: € 1.080,00

In applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale;
- b) è quantificata in complessive €. 2,07 orari parametrati sul rapporto di lavoro (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio.

La misura dell'indennità di rischio rideterminata dall'art.41 del CCNL 22/01/2004 ed i profili professionali beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Autista scuolabus	2	30,00
Messo Notificatore	1	30,00

3) L'indennità maneggio valori: € 1.598,70

In applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportino i maneggio di valori di cassa:

- € 1,00 giornalieri per importi medi mensili da €. 500 ad €. 2.000;
- € 1,22 giornalieri per importi medi mensili da € 2.001,00 a € 5.000,00;
- € 1,55 giornalieri per importi medi mensili di oltre € 5.001,00 risultanti da accertamento.

Servizio	n. addetti
Economo comunale	1
Economo supplente	1
Riscuotitore speciale	1
Riscuotitore supplenti	1

4) L'indennità di reperibilità: € 11.000,00

In applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL del 14/09/2000, gli enti possono istituire il servizio di pronta reperibilità per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, l'indennità è quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno, tale importo è raddoppiato € 20,65 in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	n. addetti
Polizia Municipale	10
Stato civile	4
Protezione civile	1

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità:

€ 40.000,00

A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, e al personale delle categorie B e C, secondo la disciplina prevista dall'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1 aprile 1999. Detti provvedimenti dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D, C e B preposto. Le specifiche responsabilità affidate, preventivamente con atto formale, al personale della categoria D, e alla categoria C e B e i relativi compensi sono quelli individuati all'art. 26 comma 3 del CCDI normativo 2016/2018. Questa indennità è ripartita tra i vari Settori, come di seguito riportati:

DESCRIZIONE	
Responsabile Area Affari Generali	€ 6.800,00
Responsabile Area Demografica/Elettorale	€ 4.400,00
Responsabile Area Sicurezza, Prevenzione ed Ordine Pubblico	€ 3.600,00
Responsabile Area Bilancio, Tributi e Risorse Umane	€ 10.400,00
Responsabile Area Servizi Sociale e Ambito Sociale	€ 4.400,00
Responsabile Area Tecnica, Pianificazione Urbana e Difesa del Suolo	€ 10.400,00

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità'

€ 2.400,00

Per i dipendenti delle categorie B, C e D cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22/01/2004, è prevista una indennità annuale, cumulabile con quella dell'art. 26, comma 3, del CCDI.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni sono quelle indicate nella seguente tabella con l'indicazione delle relative indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Ufficiale di stato civile e/o anagrafe	€ 300
Responsabile dell'Ufficio Elettorale	€ 300
Messo Notificatore che svolge funzioni di Ufficiale Giudiziario	€ 300
Personale addetto ai servizi di Protezione Civile	€ 300

Risorse destinate al pagamento di attività prestata in giorno festivo – (art. 24 comma 1 e comma 2 del CCNL 14.09.2000) **€ 900,00**

In applicazione della disciplina di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000, al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del riposo festivo settimanale sarà corrisposta la retribuzione giornaliera, di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50% con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Il pagamento di detta indennità avverrà solo previa dichiarazione del Responsabile dell'Area, debitamente motivata in ordine alle ragioni oggettive del servizio, senza alcun riferimento a situazioni soggettive del personale interessato (non generalizzata).

In applicazione della disciplina di cui all'art. 24, comma 2 del CCNL 14.09.2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale da titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi **€ 18.000,00**
(art.17, comma 2, lett. a) del CCNL 01/04/1999 e art. 4, comma 9 del CCNL 31/07/2009).

Le risorse decentrate disponibili sono utilizzate per erogare compensi diretti ed incentivare le produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i criteri di cui al Regolamento sulla performance.

Il 50% delle risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a) il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,30
C	1,50
D	1,80

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- a) Le risorse sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario.
- b) Tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse da assegnare alle singole strutture.

Le risorse di cui al comma 1 sono destinate per il restante 50% a ciascun settore in relazione al peso degli obiettivi gestionali assegnati, secondo i seguenti criteri:

- a) La Giunta, con delibera n.279/2020, ha pesato il rilievo degli obiettivi assegnati ai responsabili di Settore;
- b) Una volta avuta comunicazione del rilievo degli obiettivi assegnati, il cui peso è finalizzato ad assicurare una razionale distribuzione delle risorse destinate alla performance organizzativa e individuale, il servizio personale suddivide le risorse disponibili (50% delle risorse previste) ai singoli settori secondo il seguente schema:

Settore	Peso obiettivi
Affari Generali	16,66%
Demografica/Elettorale	16,66%
Sicurezza, Prevenzione ed Ordine Pubblico	16,66%
Bilancio, Tributi e Risorse Umane	16,66%
Servizi Sociale e Ambito Sociale	16,66%
Tecnico, Pianificazione Urbana e Difesa del Suolo	16,66%

- c) Le risorse sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario.
- d) Tale importo è, infine, moltiplicato per il risultato del precedente punto b) applicato agli obiettivi di ciascun settore in tal modo si ottiene il budget di risorse da assegnare alle singole strutture.

Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nelle disponibilità del fondo relativo all'anno successivo senza incidere nella Costituzione del fondo dell'anno corrente, nel mentre le eventuali differenze economiche rivenienti dagli abbattimenti dell'apporto individuale per il raggiungimento degli obiettivi, saranno ridistribuite tra le unità di personale che hanno realizzato pienamente gli obiettivi gestionali.

La valutazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti incardinati nei settori di appartenenza è effettuata dal Responsabile del Settore attraverso le schede di valutazione di cui agli allegati A, B, C del contratto decentrato integrativo che si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi. Le schede di valutazione devono essere consegnate al dipendente interessato il quale firmerà per ricevuta. Inoltre lo stesso potrà, entro il termine di 10 giorni, presentare proprie osservazioni. Il dipendente che dovesse ritenersi insoddisfatto della valutazione ottenuta ha la facoltà di sottoporre tale valutazione all'esame del OIV il quale convoca entro 10 giorni le parti e, dopo aver sentito le ragioni del dipendente e le osservazioni del Responsabile del servizio, esprime proprio parere che può anche concludersi con l'invito al Responsabile del servizio di modificare la valutazione stessa entro il termine di 10 giorni.

Nella valutazione del dipendente si darà luogo a detrazioni, secondo il criterio della progressività al determinarsi di assenze dal servizio a qualsiasi titolo ad eccezione delle assenze per:

- congedo per maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, congedo per paternità;
 - fruizione di permesso per lutto, per citazioni a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
 - l'applicazione dell'art. 4 comma 1 legge 8 marzo 2000 n. 53;
 - per permessi di cui alla legge 5 febbraio 1992 n. 104
- oltre alle altre specie non equiparate per legge ad essenze.

Ferme restando le esclusioni di cui al precedente capoverso le detrazioni per le assenze saranno rapportate ad anno, e si calcolano nel modo che segue:

- fino a giorni 15: nessuna detrazione
- da giorni 16 a giorni 30: detrazioni pari al 3%

- per ogni ulteriore giorno di assenza: la detrazione dello 0,7%
- per assenze superiori a 168: la detrazione del 100%.

Le economie rivenienti dal comma precedente saranno ripartite tra le unità con assenze non superiori a giorni 30.

Condizione necessaria per l'assegnazione del 100% della quota di produttività collettiva è il raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG assegnati ai Responsabili di Area. Pertanto, l'erogazione della quota di produttività collettiva per i dipendenti in servizio, è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi che verrà certificato dall'OIV. La valutazione positiva al Responsabile di area autorizzerà l'assegnazione del 100% di produttività individuale ai relativi collaboratori, salvo motivata disposizione del responsabile stesso qualora non riscontri le condizioni d'impegno e disponibilità.

La valutazione individuale deve riguardare tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato, ivi compreso il personale part-time in proporzione al servizio prestato, nonché al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno di riferimento, in rapporto al periodo di servizio.