



CITTA' di GINOSA

Provincia di Taranto

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020

Premesso che in data 17 dicembre 2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate parte economica per l'anno 2020 e che la Giunta comunale, con deliberazione n. 224 in data 24.12.2020, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI per l'anno 2020.

In data 29.12.2020, si sono riunite in videoconferenza 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 2020.

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..... (ASSENTE)

CGIL FP Sig. TIZIANA RONDISVALLE
firma Tiziana Rondisvalle

CISL FP Sig. GIANNINI ENRICO
firma Giovanni Gianni

UIL FPL Sig. Zingaropoli Giuseppe
firma Giuseppe Zingaropoli

C.S.A. RAL Sig. (ASSENTE)
firma

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

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa per il triennio 2020/2022 sottoscritto definitivamente dalla Delegazione Trattante di parte pubblica e di parte sindacale in data 17 dicembre 2020;

La Delegazione Trattante prende atto della costituzione del Fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) per l'anno 2020 giusta determinazione R.G. n. 2139 del 11.12.2020 del Responsabile dell'Area Bilancio, Tributi e Risorse Umane che risulta così costituito:

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

RISORSE DECENTRATE STABILI

RIFERIMENTI CONTRATTUALI CCNL 21.05.2018	VOCI	IMPORTO €
Art.67, comma 1	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	7.426,77
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

TR

SP

SP

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	295.416,31

RISORSE DECENTRATE VARIABILI

RIFERIMENTI CONTRATTUALI CCNL 21.05.2018	VOCI	IMPORTO €
Art.67, comma 3, lett. a)	Legge 449/1997 sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, compensi ISTAT	1.626,00
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.)	20.000,00
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	TR	46.370,42

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

Le risorse decentrate stabili pari a € 295.416,31, allo stato attuale, risultano già assorbite per € 184.262,60 così come di seguito indicato:

Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 145.272,60
Indennità di Comparto (quota a carico del Fondo)	€ 38.990,00
Risorse decentrate stabili già assorbite dal fondo	€ 184.262,60

Restano ancora da destinare per l'anno 2020 risorse decentrate ammontanti a € 135.898,12 così composte:

Risorse decentrate stabili	€ 111.153,71
Risorse decentrate variabili	€ 24.744,42
Fondo risorse decentrate disponibili anno 2020	€ 135.898,13

Il fondo disponibile viene destinato come segue al finanziamento degli istituti contrattuali previsti nel CCDI triennio 2020/2022:

Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

(art.16 del CCNL 21.05.2018 e art. 14 del CCDI 2020/2022)

€ 28.500,00

La progressione economica orizzontale (di seguito PEO) è effettuata ogni anno nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili e della quota destinata annualmente a tale istituto.

Per il primo anno di applicazione ovvero per l'anno 2020, la quota percentuale ai fini delle PEO applicata, sarà il 50% dei dipendenti per categoria in servizio presso l'Ente al 31 dicembre dell'anno precedente, distinti per categoria, (arrotondato all'unità superiore).

Le parti danno atto che i criteri per l'effettuazione delle PEO nelle diverse categorie sono fissati dall'art.16 del CCNL 21.05.2018;

La PEO avrà decorrenza per l'anno 2020 a partire dal primo gennaio 2020. Per gli anni successivi avrà decorrenza dal primo gennaio dello stesso anno, salvo diversa disposizione in fase negoziale;

Rientrano nell'attribuzione delle PEO i dipendenti che:

- Sono in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, di una valutazione della performance individuale nel triennio precedente all'anno in cui si adotta la decisione dell'attivazione dell'istituto;
- Che nel triennio di valutazione considerato abbiano riportato una valutazione media della performance sufficiente (ovvero uguale o superiore a 60);
- Che non abbiano subito nell'ultimo anno di riferimento sanzioni superiori ad una multa maggiore di importo alle 4 ore di retribuzione;

Il punteggio da assegnare a ciascun dipendente in possesso di requisiti di partecipazione alle selezioni tiene conto dei seguenti parametri:

- Media di valutazione di fascia di performance individuale nel triennio precedente;
- Anzianità di servizio (con l'attribuzione di un punto per ogni anno di servizio svolto all'interno dell'ente. Per periodi inferiori ad un anno ovvero inferiori a 12 mesi non verrà assegnato alcun punteggio).

La PEO è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria economica in ordine decrescente nella graduatoria definitiva;

In caso di parità prevale il dipendente con maggiore anzianità di appartenenza alla posizione economica di partenza; in caso di ulteriore parità prevale il dipendente con la migliore valutazione nell'ultimo anno di riferimento;

TR

Indennità condizioni di lavoro

(art.70 – bis del CCNL 21.05.2018)

€ 3.512,00

L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori;

Le parti, a partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto, definiscono i seguenti criteri:

DISAGIO € 500,00

L'indennità per attività disagiate viene corrisposta al personale appartenente alle categorie A, B e C. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento delle relazioni sociali. L'indennità per attività disagiate è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività e non è cumulabile con l'indennità di turnazione. L'individuazione del personale esposto è di competenza del Responsabile di Settore. La misura di tale indennità è fissata in € 1,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività;

RISCHIO € 1.512,00

L'indennità per attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, è corrisposta al personale che effettua in modo diretto e continuativo, prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli della salute e dell'integrità personale così come dichiarate dal documento di Valutazione dei Rischi dell'ente ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. (di seguito D.V.R.). L'individuazione del personale esposto al rischio è di competenza del Dirigente/Responsabile di Settore. La misura di tale indennità è fissata in € 2,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività;

MANEGGIO VALORI € 1.500,00

L'indennità per attività di maneggio valori è corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Responsabile di Settore competente in base ai seguenti importi:

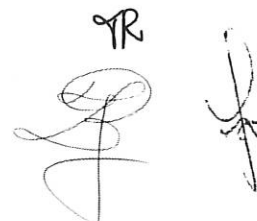
- € 1,00 giornalieri per importi medi mensili da € 500 ad € 2.000;
- € 1,22 giornalieri per importi medi mensili da € 2.001,00 a € 5.000,00;
- € 1,55 giornalieri per importi medi mensili di oltre € 5.001,00.

Indennità di turno:

€ 34.000,00

In applicazione della disciplina contenuta nell'art. 23 del CCNL del 21.05.2018, è corrisposta al personale di polizia municipale (10 unità full-time e 6 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	10
Agenti di Polizia Municipale Part-time	6



Indennità di reperibilità:

€ 12.000,00

In applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.05.2018, gli enti possono istituire il servizio di pronta reperibilità per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, l'indennità è quantificata in € 11,00 lordi per 12 ore al giorno, tale importo è raddoppiato € 22.00 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 sono le seguenti:

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

Compensi per specifiche responsabilità

(art.70 – quinquies comma I del CCNL 21.05.2018)

€ 30.741,71

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL 21.05.2018, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.

Le specifiche responsabilità dovranno essere affidate, preventivamente con atto formale, ad inizio anno al personale della categoria D, C e B. 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, C e B e i relativi compensi sono quelli individuati all'art. 16 commi 3, 4 e 8 del CCDI normativo 2020/2022. Le risorse destinate a questa indennità sono ripartite tra i vari Settori dalla Conferenza dei Responsabili di Settore, in relazione alla unità del peso della Posizione Organizzativa al numero dei dipendenti e alla tipologia dei procedimenti.

Il riconoscimento del compenso viene fatto, con apposito e motivato provvedimento, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.

DESCRIZIONE
Responsabile Area Affari Generali
Responsabile Area Demografica/Elettorale
Responsabile Area Sicurezza, Prevenzione ed Ordine Pubblico
Responsabile Area Bilancio, Tributi e Risorse Umane
Responsabile Area Servizi Sociale e Ambito Sociale
Responsabile Area Lavori Pubblici e Ambiente
Responsabile Area Urbanistica

978

Compensi per specifiche responsabilità

(art.70 – quinquies comma 2 del CCNL 21.05.2018)

€ 2.400,00

Una ulteriore indennità di importo pari a €. 300,00 annui lordi, compete al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e d'anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) I compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) Le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) Le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Il riconoscimento del compenso viene fatto, con apposito e motivato provvedimento, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.

Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale

(art.56 – quinquies del CCNL 21.05.2018)

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1.00 - € 10.00.

L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

Le parti convengono sulla seguente ripartizione dell'indennità per ogni giornata di servizio effettivo svolto all'esterno, in considerazione dell'attuale copertura oraria del servizio e dell'attuale organizzazione:

- €1,00= giornalieri per servizi esterni superiori a 180 minuti;
- €2,00= giornalieri per servizi esterni superiori a 270 minuti.

L'indennità in argomento non è cumulabile con l'indennità per condizioni di lavoro (art.70 bis del CCNL 2018).

Le parti convengono che l'erogazione del compenso per servizio esterno verrà erogato a partire dall'anno 2021 in rispetto del CCDI normativo triennio 2020-2022.

Indennità di funzione personale Polizia Municipale

(art.56 sexies del CCNL 21.08.2018)

Al personale inquadrato nelle categorie C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere erogata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare dell'indennità di cui al precedente comma è determinato tenendo conto del *quantum* attribuito alle specifiche responsabilità come dichiarato all'art. 16.

L'indennità in argomento non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità (art.70 quinquies del CCNL 2018).

Le parti convengono che l'erogazione del compenso per indennità di funzione è assorbita dai compensi per specifiche responsabilità (art.70 – quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018).

972  

Produttività/Performance individuale/collettiva

(art.68, comma 2, lettera a) e b) del CCNL 21.05.2018)

€ 24.744,42

A ciascun centro di responsabilità è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.

Le risorse per compensare la performance dei dipendenti e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza preventivamente degli obiettivi assegnati dal responsabile di settore sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo piano esecutivo di gestione e piano delle performance) è effettuata dall'organismo di valutazione in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa.

Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, i dipendenti che hanno prestato il servizio nell'Ente di almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione di performance non sono considerati i periodi congedo di maternità, di paternità e parentale.

Ogni responsabile dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal sistema di misurazione delle performance, suddivide il budget assegnato al centro di responsabilità tra tutti i dipendenti che lo compongono, tenuto conto del parametro assegnato alla categoria di appartenenza. I risultati ottenuti dal centro di responsabilità, nelle sue articolazioni interne consentiranno di individuare la percentuale di importo di premialità assegnabile al personale addetto. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili delle posizioni organizzative sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance collegate tenendo conto delle tabelle approvate nel precedente CCDI sottoscritto il 23 marzo 2015, come risulta dall' Allegato n.2.:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale, l'importo destinato a tale scopo è ridotto, a ciascun dipendente, per una somma corrispondente alle assenze dal servizio, come disciplinato nel sistema di valutazione vigente.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

GR



RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI DISPONIBILI PER L'ANNO 2020

€ 111.153,71

Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) (Art. 16 del CCNL 21.05.2018)	€ 28.500,00
Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis del CCNL 21.05.2018)	
Disagio	€ 500,00
Rischio	€ 1.512,00
Maneggio valori	€ 1.500,00
Indennità di Turno (Art. 23 del CCNL 21.05.2018) Polizia Municipale	€ 34.000,00
Indennità di Reperibilità (Art.24 del CCNL 21.05.2018) Polizia Municipale e Stato Civile	€ 12.000,00
Compensi per Specifiche Responsabilità (Art. 70 – quinquies c.1 del CCNL 21.05.2018)	€ 30.741,71
Compensi per Specifiche Responsabilità (Art. 70 – quinquies c.2 del CCNL 21.05.2018)	€ 2.400,00

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI DISPONIBILI PER L'ANNO 2020

€ 24.744,42

Produttività/Performance individuale/collettiva (art.68. comma 2, lett. a) e b) CCNL 21.05.2018	€ 24.744,42
--	-------------

GR