

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2020

In conformità al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali
– triennio 2016-2018 –

Disciplina dell'utilizzo delle restanti risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Utilizzo del fondo

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

riferimento	ulteriore rimando e/o specifica fondo	valori
	Indennità di comparto	4.774,94
	Progressioni orizzontali In essere	23.265,64
	Differenziali	981,00
	specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D), che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative: il compenso può essere determinato entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 0,00 ad un massimo di € 2.500,00: Istruttore Uff. Anagrafe, Istruttore Uff. Segreteria, Istruttore Uff. Tributi, Farmacista: Euro 2.000,00/cad. (art.70 quinquies, comma 1)	8.000,00
	• Ufficiale di Stato Civile e anagrafe ed ufficiale elettorale (rapportato alla presenza in servizio) (art.70 quinquies, comma 2);	600,00
	• Responsabile dei tributi (art.70 quinquies, comma 2);	300,00
	Indennità condizioni di lavoro	901,15
	SGATE	254,60
	Risorse destinate da specifiche disposizioni di legge:	10.034,04
	• Funzioni tecniche	2.000,00
	• (IMU e TARI 5% di quanto riscosso su accertamenti nel 2020)	774,69
	indennità ex 8 ^a q.f. per il personale non responsabile di settore che ne beneficiava alla data di stipulazione del contratto 1998/2001	774,69
	Produttività collettiva legata a progetti relativi a nr.8 dipendenti	9.732,06
	TOTALE FONDO	62.618,12



Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Specifiche indennità sono attribuite al personale appartenente alle categorie C e D, in base all'art.70 quinquies, comma 1 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali - triennio 2016-2018 - per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di Posizioni Organizzative.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino a un **massimo di € 3.000,00**.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Ufficio d'appartenenza	N. dipendenti interessati	Somma prevista
Ufficio Demografico	1	€ 2.000,00
Ufficio di Segreteria	1	€ 2.000,00
Ufficio Tributi	1	€ 2.000,00
Farmacista	1	€ 2.000,00
TOTALE	5	€ 8.000,00

2. Alla Direttrice della farmacia spetta un'indennità di Euro 774,69 ex 8^a q.f..

3. Per dipendenti cui sono state attribuite le specifiche responsabilità previste dall'art.70 quinquies, comma 2 del succitato Contratto, è prevista un'indennità con quella di cui al punto 1. nella misura massima di Euro 300,00 annui.

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente, tenendo conto dell'effettiva presenza in servizio:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale (nr.2 dipendenti)	€ 600,00
Istruttore Ufficio Tributi	€ 300,00

Art. 6

Disciplina utilizzo fondo condizione di lavoro

Le risorse destinate al pagamento di tali indennità vengono suddivise come segue:

- | | | | |
|------------------------|-----------------------------|------|--------|
| 1. PER RISCHIO | €uro 1,35/die | €uro | 363,15 |
| 2. PER MANEGGIO VALORI | €uro 1,00/die x due persone | €uro | 538,00 |

Art. 7

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

“A”

1. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni orizzontali, con prelievo dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 2016-2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. La procedura è avviata d'ufficio e vi partecipano tutti i dipendenti aventi diritto, salvo espressa richiesta di esclusione da presentare per iscritto da parte del dipendente.
3. Il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Punti 72** – risultanze dalla media delle valutazioni della performance individuale nel triennio precedente, con la seguente pesatura annuale:
0.72 punti per la media di valutazione percentile;
In caso di servizio presso anche altri Enti del comparto, la valutazione per l'anno è esclusivamente quella dell'Ente qualora vi sia una percentuale delle ore annuali lavorate pari o superiore al 50% del servizio. Nel caso di percentuale minore viene effettuata la media tra le valutazioni dei vari Enti.
 - b. **Punti 5**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1 all'anno, per massimo di ^{cinque} tre anni, per ogni anno di permanenza successivi ai primi 24 mesi del dipendente nella posizione economica in godimento presso l'ente ovvero presso Unioni dei Comuni alla quale l'ente appartiene o ha appartenuto nel precedente triennio;
 - c. **Punti 3**: esperienza maturata in qualità di coordinamento di personale sottoposto e/o diversi servizi dell'Ente: punti 1 per ogni anno, con un massimo di anni 3;
 - d. **Punti 20**: minor numero di progressioni nell'arco della vita lavorativa presso il Comune o presso Enti del comparto così conteggiate:
nessuna progressione= punti 20
una progressione= punti 15
due progressioni= punti 10
tre progressioni= punti 5
quattro o più progressioni= punti 0;
4. In caso di parità di punteggio, ha precedenza il dipendente che ha usufruito di meno progressioni in rapporto al periodo di permanenza in servizio presso il Comune di attuale appartenenza, salvo media delle valutazioni nel triennio precedente superiore a 85 punti;
5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a 24 mesi, e deve essere in possesso di valutazioni negli ultimi 3 anni precedenti alla data di decorrenza della progressione.
6. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso di una media di valutazione nei 3 anni precedenti di almeno 70 punti percentili.
7. La progressione economica avrà decorrenza dal 01 gennaio dell'anno di riferimento, salvo specifico riferimento nella contrattazione integrativa;
8. Le graduatorie, distinte per categorie, vengono portate a conoscenza da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione sulla bacheca interna.
9. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

10. Per ogni anno sono previste progressioni economiche orizzontali in proporzione alle cifre previste per ogni categoria di appartenenza, per ogni annualità del presente contratto, ove presenti.
11. Nel rispetto dei criteri di selezione, all'interno del triennio di cui al presente contratto ogni dipendente ha diritto ad ottenere esclusivamente una progressione orizzontale.

“B”

L'Amministrazione Comunale ha ritenuto di non prevedere per il 2020 progressioni economiche.

Art. 8

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono quantificate in Euro 9.732,06 da attribuire ai dipendenti sulla base di progetti e prestazioni da realizzarsi entro il 31 dicembre; la valutazione a consuntivo dei risultati raggiunti sarà effettuata dal Segretario Comunale e dai Responsabili d'Area.

Le somme ipotizzate per i vari istituti, qualora non interamente utilizzate, saranno destinate alla produttività dell'anno corrente.

I pesi degli obiettivi per le performance dovranno tenere conto dell'intera costituzione del fondo.

Resta inteso che gli obiettivi di performance devono essere equilibrati ed omogenei.

Art. 9

Conseguimento obiettivi

Per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente (continuità del servizio ex art.67, comma 5, lett.b) si destina la somma di Euro 1.000,00, così definita:

rientro feriale Euro 30,00

rientro festivo Euro 60,00

Art. 10

Fondo per il lavoro straordinario

Il fondo per la remunerazione del lavoro straordinario per l'anno 2020 ammonta a complessivi Euro 6.233,49.

Art. 11

Fondo destinato da specifiche disposizioni di legge

Funzioni Tecniche: è stato previsto il compenso da erogare in base alla normativa in vigore (art.113 del D.Lgs. nr.50/2016).

IMU e TARI: verrà riconosciuto nel 5% il compenso da erogare a seguito attività di accertamento dell'I.M.U., calcolato su quanto riscosso nell'anno 2020; la liquidazione avverrà esclusivamente secondo quanto previsto dalla Legge.

**TITOLO V
DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 12

Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Presidente - Segretario Comunale

Il Membro

I Rappresentanti di Parte Sindacale



Paolo Scelli

Emanuela Scalvinoni

Giorgio Cotti Cometti

Mauro Scaroni

Maria Domenica Dellanocce

17 DIC. 2020

