

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Vescovana
Parte economica 2020**

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate dall'importo pari alle risorse stanziare nel 2016.
2. L'importo complessivo delle risorse da destinare alle P.O. per l'anno 2020 è pari all'importo erogato stanziato nel 2016 di €. 18.015,92 che costituisce il limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lvo 75/2017 di cui € 1687,77 vanno traslati sull'ammontare del fondo delle risorse decentrate anno 2020 come da accordo sottoscritto con verbale del 27.07.2019;

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, comprensivo delle economie 2019, così come definito nell'" allegato A" del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente accordo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

Indennità condizioni di lavoro.

1. L'indennità di cui la presente articolo viene applicata per l'anno 2020 come normato nella parte normativa del presente CCDI.
2. Il disagio è determinato da:
 - a) attività disagiate: trasporto scolastico;
 - b) attività esposte a rischio: personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia, di manutenzione e servizi esterni;
 - c) attività implicanti il maneggio di valori, con riferimento al valore annuo delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
 - c.1) fino a 1.000,00 euro
 - c.2) da 1.000,00 euro a 3.000,00
 - c.3) oltre 3.000,00 euro
 - d) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici dovuto a prestazioni rese in via prevalente con rapporto diretto con il pubblico.
3. È riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero pari a:
 - Lett. a) € 1,50
 - lett. b) € 1,50
 - lett. c)
 - c.1) nessuna indennità
 - c.2) € 1,00
 - c.3) € 1,50
 - lett. d) € 5,00
4. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate.
5. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques (sezione polizia locale) del CCNL 21.5.2008.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'indennità di cui la presente articolo viene applicata per l'anno 2020 come normato nella parte normativa del presente CCDI.
2. Le fattispecie ed i valori sulla base dei quali vengono erogati i compensi, sono individuati tre gradi di responsabilità come segue:
 - Categorie D - Responsabilità per incombenze tipiche di coordinatore referente attribuite dal Dirigente/Responsabile del Servizio € 3000,00/annue;
 - Categorie C - Responsabilità procedimento complesso/plurimo dotato di un proprio grado di autonomia: €. 2500,00 /annui;
 - Categorie B - Responsabilità procedimento semplice dotato di un proprio grado di autonomia €.1000,00 /annui;
3. Indennità di importo pari € 350,00/annui al personale con qualifica di Ufficiale di Stato Civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il presente articolo disciplina l'applicazione dell'istituto della progressione orizzontale, così come disciplinato nella parte normativa, tenuto conto che le risorse destinate alla progressione orizzontale nell'anno 2020 ammontano ad euro 11629,67 e che le stesse verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
2. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	Peso
1. Valutazione/Competenze Professionali 1.1 Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato) 1.2 Competenze professionali Alla valutazione annua si applica un indice accrescitivo correlato alle capacità professionali del dipendente. Al fine di misurare le competenze acquisite, è rilevata la responsabilità affidata e svolta con positivi risultati a dimostrazione delle capacità possedute, correlando quindi i servizi/procedimenti assegnati e la conseguente responsabilità attribuita alla capacità professionale che il dipendente dimostra di possedere, capacità professionali che solo se possedute gli permettono di svolgere proficuamente i servizi/procedimenti assegnati, capacità che hanno indotto l'assegnazione di determinati procedimenti/servizi, fermo restando che il dipendente deve dimostrare di possederle tramite il conseguimento di una positiva valutazione annua. A tal fine si applicano i seguenti indici evidenziando che gli stessi sono proporzionati ai diversi gradi delle specifiche responsabilità previste dal CCDI e alla pesatura dei servizi gestiti. Dipendenti non responsabili di servizio: <ul style="list-style-type: none"> - Indice 1,12: Responsabilità procedimento semplice dotato di un proprio grado di autonomia; - Indice 1,18: Responsabilità procedimento complesso/plurimo dotato di un proprio grado di autonomia; - Indice 1,20: Responsabilità per incombenze tipiche di coordinatore Dipendenti P.O. I titolari posizione organizzativa sono oggetto di decreto annuo con cui il Sindaco conferisce l'incarico di responsabile di servizio. Tale decreto stabilisce la retribuzione di posizione	50%

che è rapportata alla “pesatura” dei servizi affidati. Fermo restando che tali dipendenti in caso di non nomina a P.O. godrebbero in ogni caso, quali probabili responsabili di servizio, dell’indice maggiorativo del 1,20 (Responsabilità per incombenze tipiche di coordinatore), considerato che la maggior professionalità è correlata e consequenziale alla maggior responsabilità affidata la quale comporta una maggior retribuzione, si applica un indice superiore a 1,2 proporzionale allo stesso in misura pari alla proporzione esistente fra la retribuzione corrispondente a tale indice e quella decretata nella nomina sindacale di responsabile di servizio.	
2. Esperienza	50%
2.1 Anzianità nella categoria economica di appartenenza. Sono attribuiti n. 4 punti annui per un massimo di 10 anni (valore massimo punti 40)	

3. Per l’anno 2020 sono attribuite progressioni economiche, con riferimento al personale in servizio al momento della sottoscrizione del CCDI 2020, per:

- Categoria B: n. 0 dipendente;
- Categoria C: n. 0 dipendente;
- Categoria D: n. 0 dipendente;

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio, quantificato per l’anno 2020 in euro 17.503,90.

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l’utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all’indennità di comparto, all’ incremento delle indennità riconosciute e alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l’anno corrente, secondo la disciplina dell’art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all’articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

<i>Finalità del compenso</i>	<i>Percentuale</i>	<i>Risorse assegnate</i>
Risorse destinate alle progressioni economiche consolidate	20,85%	11.629,67
Indennità di Comparto	5,33%	2.975,76
Totale risorse consolidate	32,19%	14.605,43
Risorse destinate alle P.E.O anno 2020		
Indennità per specifiche responsabilità		6.350,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro (rischio e maneggio)		972,00
Compenso per l’erogazione della performance individuale		17.503,90
Retribuzione di posizione e risultato P.O.		16.329,15
Totale risorse disponibili		41.155,05
TOTALE	100%	55.760,48

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall’applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

- Allegati:
- Fondo risorse decentrate 2019