

COMUNE DI CASTEL D'AZZANO

Provincia di Verona

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

ACCORDO DEL RIPARTO E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

Ai sensi art.7 comma 4 lett a) CCNL Funzioni locali 21-05-2018

Premesso che in data 18/11/2020 alle ore 12,00 in videoconferenza, è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI per il riparto e l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020.

Visto il parere sulla compatibilità dei costi reso dal Revisore Unico dei Conti del Comune di Castel d'Azzano acquisito in data 10/12/2020 prot. n.23399.

Vista la deliberazione n. 190 del 10/12/2020, dichiarata immediatamente eseguibile con la quale viene autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2020.

In data 16/12/2020, le parti come sottoindicate:

Per la delegazione di parte pubblica nominata con deliberazione di GC n. 182 del 25/10/2018:

Presidente segretario Comunale DI MARCO MASSIMO

VENTURI FEDERICA Responsabile Settore Demografici, Segreteria, Ragioneria, Tributi

FUSINI GRAZIANO Responsabile Settore Tecnico, Istruzione, Sociale, Cultura e Sport

MATERASSI FABRIZIO Responsabile Polizia Locale

Per la delegazione sindacale territoriale OOSS presente:

Tirapelle Angelo Organizzazione sindacale territoriale CISL- FP

Cavedini Nicola Organizzazione sindacale territoriale CSA

Rossoni Elisabetta Organizzazione sindacale territoriale CIGL -FP

Per le RSU aziendali presenti:

QUINTO CLAUDIO

PADOVANI FRANCESCA

MORICHETTA MIRKO

TESTINI LINDA

Sottoscrivono l'accordo definitivo per il riparto e l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2020.

Contrattazione decentrata ai fini della ripartizione nell'anno 2020 del fondo del salario accessorio e modifiche al precedente contratto integrativo 2019-2021.

Visto il vigente CCNL enti locali;

Visto il contratto decentrato integrativo valido per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/09/2019;

Visto che il suindicato contratto decentrato prevede che annualmente le parti determinino la ripartizione annuale delle risorse del fondo del salario accessorio apportando eventualmente modifiche alla restante parte del contratto;

Ritenuto che il vigente contratto decentrato debba essere integrato per la parte relativa ai criteri di destinazione della retribuzione di risultato dei responsabili di settore;

Visto che ai fini della ripartizione annuale del fondo le parti intendono confermare per intero tutte le voci già previste nel contratto sottoscritto nel 2019, destinando l'intera parte disponibile alla produttività collettiva e individuale, che verrà assegnata sulla base delle schede di valutazione redatte dai responsabili di settore, secondo il vigente sistema di valutazione;

Le parti coinvolte convengono di integrare il contratto integrativo già sottoscritto in data 16/09/2019 con i seguenti punti:

- 1) La parte relativa alla retribuzione di risultato viene integrata con il seguente criterio di destinazione:
la ripartizione del fondo destinato alla retribuzione di risultato verrà effettuata in proporzione al punteggio totale ottenuto sulla base del vigente sistema di valutazione. Le eventuali somme non assegnate verranno destinate ad incrementare la retribuzione di risultato di coloro che avranno raggiunto una valutazione non inferiore all'90% del punteggio massimo previsto;
- 2) La ripartizione annuale del fondo del salario accessorio viene effettuata attraverso la conferma di tutti gli istituti e le voci previste nel contratto decentrato 2019 prevedendo che l'intera parte disponibile venga destinata alla produttività collettiva e individuale sulla base del vigente sistema di valutazione.

Riepilogo destinazione del fondo:

CCSA

RIEPILOGO UTILIZZO FONDO INCENTIVANTE 2019	
DESCRIZIONE	Valore
TOTALE RISORSE STABILI	148.100,66
TOTALE RISORSE VARIABILI	44.308,73
Fondo risorse decentrate	192.409,39

[Handwritten signatures and marks]
CISLFP
FPCGIL
[Other illegible signatures]

UTILIZZO risorse disponibili

ART 68 comma 2 lettera C) Indennità condizioni di lavoro di cui all'Art 70 BIS- CCNL 21/05/2018

L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicantil il maneggio di valori.

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, sono definite nella seguente misura:

ATTIVITA' DISAGIATE

Il disagio è determinato da:

- a) articolazione disagiata dell'orario di lavoro con necessità di più rientri pomeridiani rispetto alla normale articolazione dell'orario di lavoro

E' riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo giornaliero di € 1,50.

Per l'anno 2020 viene riconosciuto per le seguenti figure: Bibliotecaria.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Indennità di rischio

L'indennità di rischio è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

- è quantificata in complessivi € 1,50 giornalieri.

- compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Per l'anno 2020 viene riconosciuto per le seguenti figure: tre operai UT e tre cuochi mensa.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Indennità maneggio valori

L'indennità è riconosciuta ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori ai quali compete una indennità giornaliera, entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1,00 a € 10,00 così come regolato dall'art. 70 bis, comma 2 del CCNL del 21/05/2018.

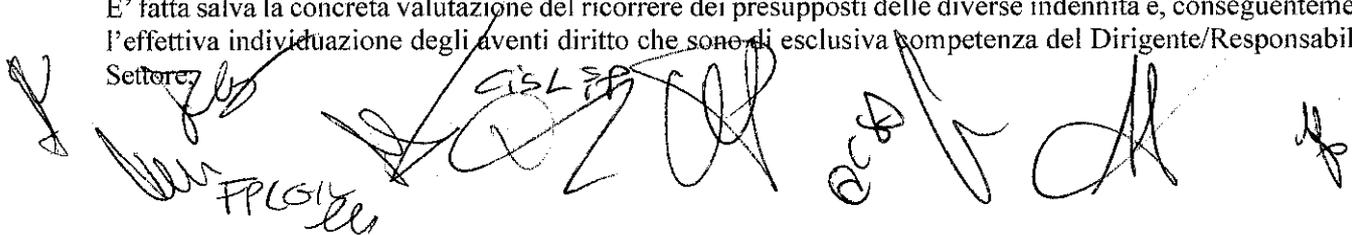
L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- media mensile di valori di cassa maneggiati pari o superiore ad € 700,00= indennità € 1,55 giornaliera;
- media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 200,00= ed € 700,00= indennità di € 1,00 giornaliera (minimo previsto dal CCNL).

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti delle diverse indennità e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.



ART 68 comma 2 lettera d) Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14-9-2000

Indennità di turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.

L'indennità di turno è attribuita al Personale di Polizia Locale in servizio sulla base delle autorizzazioni alle turnazioni predisposte dal Responsabile di Settore.

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.

Indennità di reperibilità

Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL 21.5.2018.

L'indennità è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

L'indennità non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente, non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.

Se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

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

Per l'anno 2019 si confermano i criteri già definiti per l'attribuzione ai seguenti dipendenti:

tecnici dell'U.T. n. 2

operai addetti alla viabilità n. 3

vigili n.3

CISL FP

FP CGIL

ART 68 comma 2 lettera E) Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies

L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D.

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 e può essere riconosciuta per un importo non superiore ad € 3.000,00 annui lordi.

L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.

L'indennità per il 2019 viene stabilita in € 4.400,00= e riconosciuta alle seguenti figure professionali:

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA'	N. DIP	INDENNITA LORDA ANNUA	TOTALE SPESA 2020
Personale che coordina gruppi di lavoro	2 B	€ 600,00	€ 1.200,00
	1 C	€ 350,00	€ 350,00
TOTALE	3	€ 950,00	€ 1.550,00
Personale istruttore di particolari procedimenti di bilancio			
	1 C	€ 800,00	€ 800,00
Tecnico	1 C	€ 500,00	€ 500,00
770 conto annuale ect	1 C	€ 350,00	€ 350,00
CED appalti e contratti	3 C	€ 400,00	€ 1.200,00
Totali	6		€ 2.850,00
totale responsabilità	9		€ 4.400,00

RISORSE DESTINATE all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350,00 euro) del CCNL 21.5.2018 è definito nella seguente misura

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA'	N. DIPENDENTI INTERESSATI	TOTALE SPESA 2020
Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale	2	€ 600,00

Tali indennità vengono erogate a consuntivo su certificazione del Responsabile del Settore.

TOTALE Art. 68 c. 2 lett E) compensi per specifiche responsabilità € 5.000,00

[Handwritten signatures and stamps]
 FPCGIL
 CISH FP
 [Other illegible signatures]

Art. 68 c. 2 lett d) indennità di turno e reperibilità	15.000,00
Art. 68 c. 2 lett e) compensi per specifiche responsabilità	5.000,00
art 56-quinquies CCCNL16-18 indennità servizio esterno vigili	1.072,00
TOTALI DESTINAZIONI	40.632,00
Residuo per produttività collettiva	62.506,03

UTILIZZO RISORSE destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le risorse complessivamente disponibili residue sono destinate a finanziare la produttività collettiva nell'anno 2020.

Art. 68 c. 2 lett a) e b) performance organizzativa e individuale: Le parti concordano di destinare alla performance organizzativa il 70 % delle risorse e il 30% alla Performance individuale.

Differenziazione del premio individuale (premio di eccellenza)

Ai sensi dell'art 69 CCNL la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale che si aggiunge alla quota di detto premio viene fissata in misura non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La maggiorazione viene attribuita orientativamente al 10% del personale che ha conseguito la valutazione più elevata. A parità di punteggio viene data precedenza al personale con maggiore anzianità di servizio.

Metodologia e schede di valutazione

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 04/12/2012 modificata con deliberazione di Giunta Comunale n 211 del 30/12/2015 è stata approvata la metodologia di valutazione delle performance e sono state approvate le relative schede di valutazione.

Le risorse sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso.
- 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
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati ottenendo un valore complessivo.

- a) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale 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 assegnato a ciascun settore.

Il parametro di riferimento di categoria viene rettificato applicando i due seguenti fattori correttivi:

- a) fattore correttivo "tempo" che rappresenta un prerequisito per l'accesso al sistema premiale con riferimento al periodo lavorativo annuale
- b) fattore correttivo "orario di lavoro" (part time o full time): per ciascun dipendente si tiene conto della percentuale oraria del rapporto di lavoro in essere.

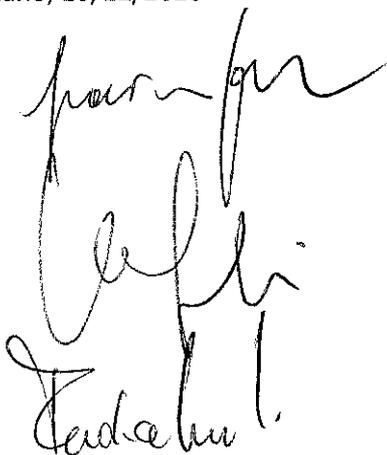
6. In caso di provvedimenti disciplinari, per ragioni collegate all'espletamento dei propri compiti durante il servizio, saranno previste le seguenti detrazioni:

- a) rimprovero scritto: riduzione del 10%;
- b) sospensione dello stipendio: detrazione totale.

Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati in base all'applicazione della metodologia di valutazione delle performance approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 04/12/2012 compilando le schede di valutazione.

La valutazione delle performance è effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso approvate con la deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 04/12/2012 sopra citata e allegate alla stessa che dovranno essere comunicate al diretto interessato assicurando il contraddittorio col dipendente.

Castel d'Azzano, 16/12/2020



CISL FP
FP CGIL
ces

