



**CITTA' DI PINETO**

PROVINCIA DI TERAMO

# CCDI ANNO 2020

**1- PARTE ECONOMICA**

**DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE**

**2 - MODIFICHE CCDI 2019/2021**

(PREITESA SOTTOSCRITTA 4.11.2020)

*[Handwritten signatures and a circular official stamp of the City of Pineto are present at the bottom of the page.]*

## **Articolo 1 – Premessa e campo di applicazione**

Il presente contratto integrativo decentrato – Parte economica – si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'Ente non titolare di Posizione organizzativa con riferimento alla annualità economica 2020 tenendo conto dei criteri e delle modalità stabilite nel Contratto Decentrato Integrativo 2019/2021 stipulato in data 20 dicembre 2019.

## **Articolo 2 – Costituzione Risorse decentrate anno 2020**

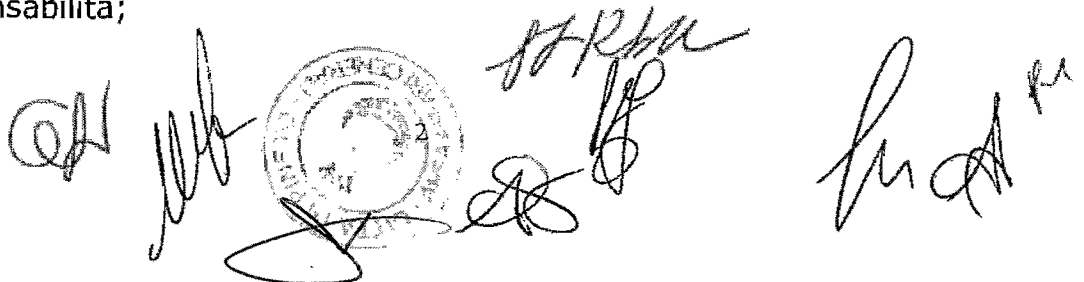
La costituzione delle risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, parte stabile e parte variabile, per l'anno 2020, è stata effettuata con Determinazione del responsabile di Area secondo le linee di indirizzo adottate con atto della Giunta Comunale.

L'importo totale del fondo risorse decentrate anno 2020 da destinare al personale dipendente ammonta a complessivi €. 316.799,00, di cui €. 233.928,00 da destinare alla contrattazione, come riportato in dettaglio nel prospetto allegato "A" al presente C.C.D.I.

## **Articolo 3 – Utilizzo risorse decentrate anno 2020**

Le risorse decentrate così costituite per l'anno 2020 sono destinate a finanziare i sotto indicati istituti contrattuali secondo le disposizioni previste dall'articolo 68 del CCNL del 21 maggio 2018:

- **Indennità di comparto** - €. 16.637,00 - l'importo è destinato al finanziamento di tale Istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente;
- **Progressioni economiche consolidate** - €. 66.234,00 – l'importo è destinato al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali consolidate.
- **Indennità specifiche Responsabilità** - €. 32.800,00- somma destinata a finanziare il pagamento delle indennità per specifiche responsabilità previste dall'articolo 70- quinquies, comma 1, del CCNL 2016/2018 da erogare al personale dipendente secondo i criteri individuati dall'art. 11 del CCDI 2019/2021.
- **Indennità ulteriori specifiche responsabilità** - €. 3.500,00 – importo destinato a finanziare il pagamento dell'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi previste dall'articolo 70, comma 2, del CCNL 2016/2018, per compensare in personale incaricato delle previste responsabilità;



- **Indennità di funzione** - €. 12.800,00 – importo destinato a finanziare il pagamento delle indennità di funzione del personale del Corpo di Polizia Locale di cui all'art. 56 sexies del CCNL 2016/2018 secondo i criteri di cui all'articolo 19 del CCDI 2016/2018;
- **Indennità di servizio esterno** - €. 4.000,00 – Importo destinato a finanziare le indennità da corrispondere al personale della Polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. L'indennità è determinata entro i valori giornalieri previsti dall'articolo 18 del CCDI 2019/2021;
- **Indennità condizioni di lavoro** - €. 14.000,0 – importo destinato a finanziare le indennità da corrispondere al personale per remunerare lo svolgimento delle seguenti attività:
  - a) Espletamento di attività esposta a rischio;
  - b) Espletamento di attività disagiata;
  - c) Espletamento di maneggio valori;

Le indennità sono determinate entro i valori giornalieri previsti dall'articolo 10 del CCDI 2018/2021.
- **Indennità di turno, reperibilità e lavoro festivo** - €. 39.000,00 – importo destinato a finanziare le indennità di turno, le indennità di reperibilità, le indennità per compensare le attività da prestate in giorno festivo secondo quanto previsto dagli articoli 22 e 23 del CCDI 2018/2021.
- **Performance individuale e maggiorazione premio** - €. 29.128,00 – Importo destinato a finanziare la performance individuale e la maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente da attribuire al 20 % del personale secondo le modalità stabilite dagli articoli 15 e 16 del CCDI 2019/2021.

**Compensi previsti da specifiche disposizione di legge:**

- compensi previsti dall'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 - Codice degli appalti €. 30.000 – importo destinato a finanziare gli incentivi tecnici previsti a favore dei dipendenti riguardo agli appalti di lavori pubblici, forniture e servizi secondo la normativa vigente in materia ed i criteri previsti dal regolamento approvato con atto della G.C. n. 35 del 16/03/2018;
- 15.000,00 – importo destinato a finanziare gli incentivi art. 1, comma 1091, Legge n. 145/2018 a favore del personale dipendente che ha svolto attività di accertamento dell'evasione tributaria nel rispetto della normativa vigente in materia e secondo i criteri previsti dal Regolamento approvato con atto della G.C. n. 203 del 31/12/2019;
- €. 35.000,00 – importo destinato a remunerare il personale dipendente facente parte dell'ufficio elettorale autorizzato a svolgere prestazioni di lavoro straordinario in occasione del Referendum del 20 e 21 settembre 2020;

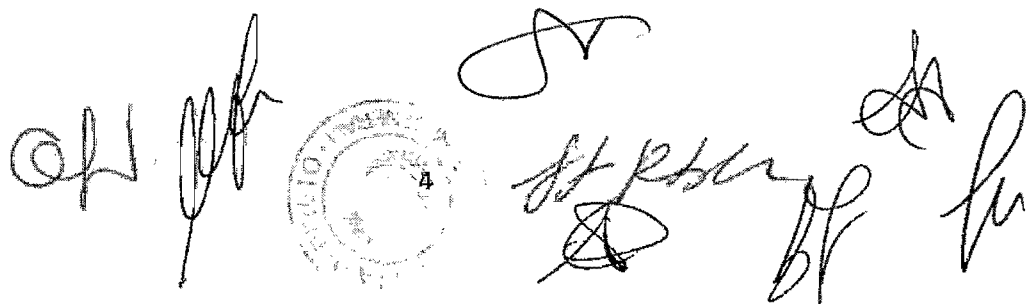
The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. In the center, there is a circular official stamp with the text "MUNICIPIO DI SAN FELICE DEL BENACO" around the perimeter and the number "3" in the center. To the right of the stamp, there are more handwritten signatures and initials.

- €. 5.000,00 – importo destinato a remunerare il personale dipendente regolarmente autorizzato ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario nell'ambito di attivazione del Centro Operativo Comunale in conseguenza dell'emergenza sanitaria nazionale Covid-19;
- €. 8.000,00 – importo destinato a remunerare il personale del Corpo di Polizia Locale per il pagamento del lavoro straordinario e dell'indennità di ordine pubblico rimborsato dallo Stato per le attività di controllo e rispetto delle disposizioni emanate per limitare il diffondersi dell'epidemia;
- €. 700,00 – importo destinato ai compensi attribuiti ai messi notificatori nelle misura del 90% delle somme riscosse per il rimborso spese notifiche effettuate secondo la disciplina prevista dall'art. 54 del CCNL 14.9.2000.

#### **Articolo 4 – Fondo lavoro straordinario**

Il fondo per il lavoro straordinario per l'annualità 2020 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario potrà essere utilizzata al massimo la somma di €. 12.833,00. Le eventuali ore eccedenti che non trovano copertura con le risorse del fondo vanno ad alimentare la banca delle ore istituito per ciascun dipendente.

Le risorse finanziarie per le prestazioni di lavoro straordinario da corrispondere ai dipendenti in occasione di eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali ed eventi atmosferici eccezionali che determinano l'attivazione del pronto intervento del Centro Operativo Comunale di protezione civile, sono a carico del bilancio comunale e, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del C.C.N.L. del 14.09.2000, non concorrono ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.



**ALLEGATO "A"**  
**CCDI ANNO 2020 - PARTE ECONOMIA**

DISPOSIZIONI CONTRATTUALI	ISTITUTO CONTRATTUALE	IMPORTI
CCNL 21.5.2018 - ART 68, c.2, lett. c)	Indennità condizioni di lavoro Art. 70bis	14.000
CCNL 21.5.2018 - ART 68, c.2, lett. d)	Indennità di turno, reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000	39.000
CCNL 21.5.2018 - ART 68, c.2, lett. e)	Specifiche responsabilità - art. 70 -quinquies, c. 1	32.800
	Specifiche responsabilità - art. 70 -quinquies, c. 2	3.500
CCNL 21.5.2018 - ART 68, c.2, lett. f)	Indennità di Servizio esterno Polizia Locale - art. 56 quinquies	4.000
CCNL 21.5.2018 - ART 68, c.2, lett. f)	Indennità di funzione Polizia Locale - art. 56 sexles	12.800
CCNL 21.5.2018 - ART 68, c.2, lett. a)	Performance organizzativa	
CCNL 21.5.2018 - ART 68, c.2, lett. b)	Performance individuale	29.128
CCNL 21.5.2018 - ART 68, c.2, lett. g)	Compensi previsti da disposizioni di legge , riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c):	
(art. 113 D. Lgs. 50/2016;	- Incentivi funzioni Tecniche	30.000
art.1, comma 1091, legge145/2018	- Incentivi tributi Imu - Tari	15.000
	- Compensi Istat - art. 70 quater CCNL 21.5.2018	35.000
Art. 39 CCNL14.9. 2000	- Lavoro straordinario Elezioni - Referendum	
	- Straordinario per eventi straordinari e calamità (Protezione civile Emergenza Covid-19)	5.000
	- Straordinario ed indennità ordine pubblico polizia locale per emergenza Covid-19	8.000
CCNL 21.5.2018 - ART 68, c.2, lett. h)	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14.9.2000	700
	<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE</b>	<b>233.928</b>
CCNL 01.04.1999 - ART 17, c.2, lett. b)	Progressioni economiche orizzontali anni precedenti	66.234
	Quota indennità di comparto	16.637
	<b>Totale fondo risorse decentrate 2020</b>	<b>316.799</b>

Fondo lavoro straordinario	12.833
SALARIO ACCESSORIO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATE DA BILANCIO IN ENTI SENZA DIRIGENZA (RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 87.000 + RETRIB. RISULTATO 14.550) (Delibera G.C. n. 101 del 20.05.2019)	101.550
Maggior valore attribuito alle P.O. a seguito revisione e pesatura, ex art 13, comma 3, del CCNL 21.52018, finanziato con i risparmi del personale cessato ai sensi dell' art. 11 bis, comma 2°, della Legge 11 febbraio 2019, n. 12.	-19.867
Retribuzione Posizione , retribuzione di risultato, maggiorazione retrib. P.O: Segretario	34.657
Salario accessorio personale art. 90 D. Lgs. 267/2000	1.350
Importo complessivo salario accessorio anno 2020	447.322

**MODIFICHE CCDI 2019- 2021**

**Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità**

1.L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Il compenso spettante per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate viene attribuito da ciascun responsabile di Area mediante l'applicazione dei due seguenti criteri:

**A) Sostituzione del Responsabile di Posizione organizzativa nella firma di atti a valenza esterna:**

Fermo restando il rispetto delle normative e delle disposizioni contrattuali vigenti, l'assegnazione di compiti, funzioni e atti a rilevanza esterna espressivi di volontà in nome e per conto dell'ente che non diano luogo alla attribuzione di posizione organizzativa perché di entità non rilevante, consente il riconoscimento di una indennità nelle seguenti misure:

- Categoria D € 1.000,00, in caso di sostituzione di una posizione organizzativa.
- Categoria C € 800,00, in caso di sostituzione di una posizione organizzativa.

**B) Grado di competenza specialistico professionale, responsabilità gestionali , autonomia operativa**

L'indennità per le predette posizioni di lavoro viene attribuita secondo i parametri definiti nella scheda sotto riportata:

<b>1 – Grado di competenza specialistico professionale rispetto alle funzioni da svolgere</b>	20	Elevato
	13	Medio
	6	Basso
<b>2 – Responsabilità nella gestione delle relazioni interne</b>		
a.Con superiori e Amministratori	15	Elevato
	9	Medio
	4	Basso
b.Con colleghi e collaboratori	10	Elevato
	6	Medio
	3	Basso
<b>3 – Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne</b>		

a. Con i cittadini	10	Elevato
	6	Medio
	3	Basso
b. Con Organi istituzionali esterni, Enti Pubblici, ecc.	15	Elevato
	9	Medio
	4	Basso
<b>4 - Coordinamento di Risorse umane</b>	10	elevato
	6	medio
	3	Basso
<b>5 - Gestione risorse finanziarie e/o strumentali</b>	10	elevato
	6	medio
	3	Basso
<b>6 - Autonomia nei processi lavorativi</b>	10	elevato
	6	medio
	3	Basso
<b>7 - Svolgimento di procedimenti plurimi e/o diversificati</b>	10	elevato
	6	medio
	3	Basso
<b>8 - Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissione di concorso o di gara</b>	10	Elevato
	6	Medio
	3	Basso
<b>Totale punteggio massimo</b>	120	

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.

4. Al fine di pervenire ad una equa ripartizione delle risorse destinate a remunerare le particolari responsabilità si propone di ripartire l'importo annuo stabilito in contrattazione, al netto del compenso di cui alla lett.) A destinato al sostituto del responsabile di posizione organizzativa, tra le diverse aree in rapporto al numero medio dei dipendenti presenti durante l'anno nell'area ed alla categoria di appartenenza di ciascun dipendente secondo i parametri di cui alla tabella indicata al 2° comma dell'art. 15 del CCDI. All'interno di ciascuna area la ripartizione del budget viene effettuata in rapporto alla somma dei voti complessivi riportati da tutti i dipendenti dell'area ed al voto riportato dal singolo dipendente secondo la seguente formula:

$$I.I.PR = BC / P.C.D. \times P.S.D.$$

I.I.PR = importo particolari responsabili spettante al singolo dipendente

B.C. = Budget complessivo

P.C.D. = punteggio complessivo riportato da tutti i dipendenti dell'area

P.S.D. = punteggio riportato dal singolo dipendente

PINETONE (CA) - 52010  
 8



**Art. 16 - Maggiorazione premio individuale**

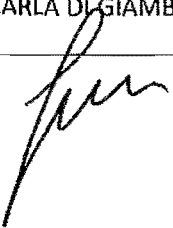
1. Al 20% dei dipendenti *di ciascuna Area* che conseguono la valutazione più elevata *nell'ambito dell'area stessa (con arrotondamento di centesimi superiori allo 0,50 all'unità superiore)* è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% (*limite minimo 30%*) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum dip + 0,3 \times (20\% \sum dip)]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%  
 F = quota fondo performance individuale da ripartire  
 Σdip = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

**PINETO, 30 NOVEMBRE 2020**

<b>PARTE PUBBLICA</b>	<b>PARTE SINDACALE</b>
-----------------------	------------------------

<p><b>IL PRESIDENTE :</b>                  Dott.ssa CARLA DI GIAMBERADINO</p> 	OO.SS. CISL-FP _____
	OO.SS. CGIL-FP _____
	OO.SS. UIL-FPL _____
	OO.SS. C.S.A. _____
	R.S.U. AZIENDALE:
	CAPONE ANNACRISTIANA _____
	ASTOLFI ANTONELLA _____
	FERRETTI BARBARA _____
	RABOTTINI SIMONA LUCIA _____
	R.S.A. PASQUINUCCI ALESSANDRO _____

