

# **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

## **ANNO 2020**

Il giorno 18 dicembre alle ore 12.30, si sono riunite in videoconferenza

**La delegazione trattante di parte pubblica**, composta da:

Marano dr.ssa Angelina, Segretario del Comune di Genivolta

E

**La delegazione sindacale**, composta da:

Mazzullo Fausto Rappresentante Sindacale Territoriale CISL

Leoni Cesare Rappresentante Sindacale Territoriale CGIL

Bonvissuto Angelo Rappresentante Sindacale Territoriale UIL

Ordine Del Giorno:

1. Ricognizione definitiva risorse decentrate a seguito di recesso del Comune di Genivolta dall'Unione L:S.
2. Definizione utilizzo risorse – anno 2020;
3. Definizione criteri per la pesatura delle indennità di specifiche responsabilità

#### 4. Definizione criteri per le progressioni economiche orizzontali

Le parti convengono:

**Il Fondo per le risorse decentrate - anno 2020 risulta pertanto così composto**

**PARTE STABILE** €. **19.614,52**

**Oltre ad € 16.285,59 quale Fondo per le PO**

Per quanto concerne la destinazione del Fondo, vengono stabilite le seguenti indennità:

#### **FONDO PER LA REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO:**

Indennità maneggio valori €. 552,00

Ai sensi dell'art. 70-bis, comma 1, lett. c) del CCNL 21.5.2018 tale indennità viene riconosciuta nei seguenti importi:

- n. 2 dipendenti (Colombi Roberta e Terletti Danila) nella misura individuale massima di € 276,00 annue;
- N1 dipendente ( Sanfilippo Giuseppe) per indennità di disagio (€ 750,00) ed indennità di rischio) € 360.

#### **FONDO PER INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (Art. 70-quinquies, comma 1 e 2 CCNL 21.5.2018): - € 350,00**

Ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1, lett. a) del CCNL 21.5.2018, trattasi del compenso per specifiche responsabilità a personale di cat. B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Le specifiche responsabilità verranno conferite al 1 gennaio 2021 alle dipendenti addette all'ufficio anagrafe e segreteria. Per l'anno 2020 non è previsto alcun importo a ciò destinato.

Detta somma viene attribuita ai dipendenti che svolgono le predette funzioni, secondo la metodologia di seguito descritta:

#### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. 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 del personale delle categorie B, C e D. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
2. L'erogazione dell'indennità di cui sopra è limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili a quelle afferenti le categorie superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs 165/2001.
3. La dicitura "specifiche responsabilità" non coincide con quella di "responsabilità del procedimento" che per i dipendenti che, per i dipendenti di cat. C e D è da considerarsi strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità e l'importo del compenso, nel limite della cifra massima di € 3.000,00, sono adottati da ciascun responsabile di servizio, di

concerto con il Segretario comunale. L'importo dell'indennità è stabilito tenendo conto di fattori di valutazione quali il grado di complessità delle funzioni e di responsabilità gestionale derivanti dalle stesse, nonché l'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Grado elevato: punti 5

Grado medio: punti 3

Grado basso: punti 1

8. I fattori di valutazione sopra citati sono esattamente declinati nella seguente tabella:

N	PARAMETRO
1	Grado di competenza specialistico/ professionale richiesto rispetto alle funzioni da svolgere
2	Responsabilità nella gestione delle relazioni interne ed esterne
	a) con i superiori / amministratori/ colleghi / collaboratori
	b) con la cittadinanza/ organi istituzionali esterni/ enti pubblici ecc
3	Coordinamento di risorse umane
4	Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali
5	Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi
6	Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati
7	Necessità di frequente adattamento alle dinamiche interne ed esterne

Il compenso è stabilito secondo le seguenti fasce :

Punteggio	Importo del compenso
Da 9 a 15	600,00
Da 16 a 20	€ 1000,00
Da 21 a 25	€ 1.400,00
Da 26 a 30	€ 1.800,00
Da 31 a 35	€ 2.200,00
Da 36 a 40	€3.000,00

Il compenso, come sopra determinato, viene riparametrato in base alla categoria giuridica di appartenenza del dipendente, secondo i seguenti coefficienti:

Cat D: coefficiente = 1

Cat C : coefficiente = 0.80

Cat B : coefficiente = 0.60

- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti , al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.
- Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale a tempo parziale in relazione

all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale.

7. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

**L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.5.2018**, di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, è riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi

L'importo a ciò destinato è di **€ 350,00**

### **IMPORTO DESTINATO ALLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI:**

Si conviene di consentire la progressione a n. 1 dipendenti sul totale di 3, così ripartita:  
un dipendente su tre con contratto a tempo indeterminato

**L'importo a ciò destinato è pari ad € 1.000,00**

La metodologia per l'attribuzione delle progressioni è allegata al presente sotto lettera A

### **PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA**

Le parti danno atto che le risorse che residuano, dopo il pagamento delle componenti stabili (PEO e indennità di comparto) e delle indennità sopra indicate, vengano destinate alla performance organizzativa ed a quella individuale

Le parti danno atto che:

- è rispettato il disposto dell'art. 68, co 3 CCNL 2016/2018, avendo destinato ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse;
- nel rispetto dell'art. 69 del CCNL 2016/2018 viene riconosciuta la maggiorazione del 30% del premio individuale ad una quota di personale stabilita nel 20 per cento dei dipendenti in servizio valutati positivamente, con arrotondamento all'unità superiore (due unità) si conferma il sistema di valutazione in vigore

Si allega al presente il prospetto – allegato - riepilogativo della costituzione ed utilizzo del Fondo risorse decentrate – anno 2020

Letto confermato e sottoscritto

Marano dr.ssa Angelina – Segretario del Comune di Genivolta \_\_\_\_\_

Mazzullo Fausto F.P. CISL \_\_\_\_\_

Leoni Cesare F.P. CGIL \_\_\_\_\_

Bonvissuto Angelo FP. UIL \_\_\_\_\_