

**Comune di Petriolo**  
**Provincia di Macerata**  
\*\*\*\*\*

<b>IPOTESI ACCORDO ECONOMICO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE - ANNO 2020</b>
--

In data 30/12/2020, presso la sede provvisoria del Comune di Petriolo, si è riunita la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018, composta da:

- 1) parte pubblica:
  - ◆ Dott. Stefano De Angelis – Vice Segretario comunale (Componente/Presidente);
  
- 2) parte sindacale:
  - RSU
  - ◆ Paolo Ciccio – Operaio specializzato/Autista;

**RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI CATEGORIA**

- ◆ CISL-FP: Alessandro Moretti;
- ◆ CGIL: Andrea Coppari;

**Premesso che:**

- a) la delegazione di parte pubblica è stata nominata con deliberazione della Giunta Comunale n.60/2018;
- b) Il Responsabile del Settore Finanziario ha provveduto alla quantificazione del fondo di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL;
- c) il presente contratto decentrato si prefigge, nella compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative che disciplinano le materie e gli istituti oggetto di negoziazione, di procedere ad una piena applicazione degli istituti destinati alla promozione e sviluppo delle politiche di valorizzazione delle risorse umane e della produttività, corrispondendo alle esigenze poste dalla Amministrazione, dai servizi e dagli stessi dipendenti, per il tramite delle istanze avanzate nella piattaforma di parte sindacale;
- d) Si tiene conto altresì di quanto disposto dall'art. 23 comma 2, primo periodo, del d.lgs. 75/2017, che testualmente recita: *Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.*

**Tutto ciò premesso,**

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la presente ipotesi di accordo per le modalità di utilizzo, delle risorse decentrate per l'anno 2020.

Al riguardo le parti concordano di approvare l'accordo economico relativo all'anno 2020 come risulta da allegato "A" al presente documento

## **ART 1.**

### **Compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi**

- 1) Di destinare **Euro 15.093,80** alla liquidazione dei compensi legati alla performance in base alla valutazione effettuata dai singoli Responsabili dei Servizi.

I suddetti compensi verranno erogati in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

È compito dei Responsabili del settore effettuare la valutazione individuale dei dipendenti in forza al proprio servizio che hanno aderito al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il Responsabile del settore, compila la scheda di valutazione individuale di ciascun dipendente interessato che ha partecipato al raggiungimento degli obiettivi legati alla corresponsione della produttività, rilasciando all'interessato copia della stessa.

La copia della scheda di valutazione individuale consegnata al dipendente deve essere debitamente firmata dal Responsabile del servizio competente.

Nessun premio di produttività è corrisposto ai dipendenti che non hanno superato la valutazione minima di 60/90 riportata dalle schede individuali o che hanno totalizzato, nell'arco dell'anno, assenze (per malattia, in caso di part time, aspettativa facoltativa o astensione anticipata per malattia) superiori al 50% della prestazione lavorativa dovuta.

Non sono considerati periodi di mancata presenza i seguenti:

- ferie, riposo compensativo;
- assenza per infortuni e malattia professionale;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
- astensione obbligatoria per maternità;
- assenza per donazione sangue, midollo osseo o protezione civile.

La valutazione individuale con risultato inferiore ai 60/90 dovrà essere debitamente motivata e notificata al dipendente interessato.

Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale ha diritto ai compensi legati agli obiettivi di produttività in rapporto all'orario lavorativo settimanale effettuato.

La liquidazione del premio di produttività ai dipendenti interessati avviene nell'anno successivo a quello di riferimento, utilizzando il metodo di ripartizione successivamente riportato.

Eventuali quote di produttività non erogate (ridotto o mancato raggiungimento degli obiettivi, superamento limite delle assenze, ecc.) alimentano il fondo delle risorse decentrate variabili dell'anno successivo.

#### **Indicazioni per la liquidazione:**

**La liquidazione dei compensi per la performance individuale terrà conto dei seguenti indicatori:**

- a) punteggio conseguito nella scheda di valutazione** risultato della scheda di valutazione il cui valore è espresso in novantesimi.
- b) scala parametrica** ossia il parametro retributivo che varia in funzione della Categoria funzionale di appartenenza:

Categoria A	2,00
Categoria B	2,05
Categoria C	2,10
Categoria D	2,15

**ART 2.**

**Indennità per le specifiche responsabilità della cat. "D", "C" e "B" che non rientrano tra le posizioni organizzative, di cui all'art. 70 quinquies comma 1^ CCNL 21/5/2018**

I dipendenti destinatari del compenso dedotto **all'art. 70 quinquies CCNL 21/5/2018** sono quelli appartenenti alle Categorie B, C e D, non titolari di Posizione Organizzativa, individuati in base alla disciplina stabilita nel modo che segue, tenuto conto delle indicazioni fornite dalla medesima norma del Contratto nazionale in relazione ai compiti oggetto di effettivo svolgimento:

- a) personale di categoria D che opera con un significativo grado di responsabilità, a cui sono attribuiti formalmente più procedimenti di natura complessa, ai sensi della legge n. 241/90, purché, per il medesimo titolo, non sia attribuita analoga responsabilità a posizione sovraordinata.
- b) personale di categoria D che opera con un significativo grado di responsabilità, a cui è attribuito formalmente, il coordinamento di gruppi di lavoro purché, per il medesimo titolo, non sia attribuita analoga responsabilità a posizione sovraordinata.
- c) personale di categoria B e C con la responsabilità del coordinamento di gruppi di lavoro, di squadre di operai o di procedimenti particolarmente complessi purché, al medesimo titolo, non sia attribuita analoga indennità a posizione sovraordinata.

L'erogazione dei compensi avviene con cadenza annuale, previa indicazione del Responsabile dei nominativi aventi titolo in base alla disciplina del presente articolo.

Per l'anno 2020 si stabilisce che alle seguenti posizioni di particolare responsabilità delle cat. D, C e B, è attribuita l'indennità **massima** annua appresso indicata, rapporto all'orario lavorativo:

<b>categoria</b>	<b>compenso annuo</b>
categoria B	€ 1.000
categoria C	=====
categoria D	€ 2.000

**A questo istituto viene destinata la somma di € 4.500,00, a cui verrà sommato l'avanzo eventualmente risultante al termine della erogazione delle somme spettanti dopo la liquidazione delle altre indennità previste dal presente cdi.**

**ART 2.**

**Indennità per le specifiche responsabilità della cat. "D", "C" e "B" che non rientrano tra le posizioni organizzative, di cui all'art. 70 quinquies comma 2^ CCNL 21/5/2018**

Per l'anno 2020 si attribuiscono le posizioni di specifiche responsabilità delle cat. D, C e B attribuite con atto formale, di cui alle fattispecie seguenti anche in concorso tra loro, alle quali verrà attribuita una indennità annua massima di € 350,00:

<b>descrizione</b>
specifiche responsabilità legate alla qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe
specifiche responsabilità legate alla qualifica di Ufficiale elettorale
specifiche responsabilità legate alla qualifica di responsabile dei tributi
compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici
compiti di responsabilità affidati addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
compiti di responsabilità affidati ai formatori professionali
funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile

L'erogazione dei compensi avviene con cadenza annuale, previa indicazione del Responsabile dei nominativi aventi titolo in base alla disciplina del presente articolo.

Le suddette posizioni di particolare responsabilità devono essere attestate con atto formale del Responsabile del Servizio.

L'indennità verrà erogata alla fine dell'anno di riferimento e prescinde dalle assenze a qualsiasi titolo effettuate.

Qualora la posizione di responsabilità venga sospesa o revocata il relativo compenso annuale viene parametrato alla effettiva durata dell'incarico.

Non possono, in ogni caso, essere erogate indennità complessivamente eccedenti l'entità del fondo ivi destinato annualmente dall'accordo economico.

### **ART. 3.**

#### **Indennità ex art. 70bis CCNL 21/5/2018**

Di stabilire in **Euro 720,00** lordi il fondo relativo alla corresponsione delle indennità di disagio da parte del personale delle categorie A, B e C di cui all'art. 70bis CCNL 21/5/2018, per compensare il disagio dovuto all'orario spezzato del personale addetto alla guida degli scuolabus.

Letto e approvato, viene come di seguito sottoscritto.

#### **LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Stefano De Angelis

#### **LA DELEGAZIONE SINDACALE**

Paolo Ciccioli (RSU)

Alessandro Moretti (CISL)

Andrea Coppari (CGIL)