



COMUNE DI FANO

Il giorno 20 ottobre 2020 la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali stipulano la presente

PRE-INTESA C.C.D.I. giuridico 2019-2021 economico 2019-2020

ART.1 CRITERI DI APPLICAZIONE

1) Il presente CCDI ha durata triennale e concerne il periodo 1/01/2019 – 31/12/2021 per la parte giuridica a cui accedono gli accordi annuali economici 2019 (allegato A) e l'accordo stralcio limitatamente alle PEO 2020 (allegato B).

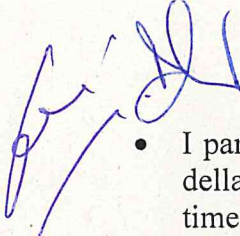
2) Per quanto non disciplinato nel presente CCDI restano in vigore tutti gli istituti giuridici di natura normativa ed economica previsti dai precedenti CCDI per quanto compatibili con le sopravvenute disposizioni di C.C.N.L. e/o di legge; resta inteso che si ritiene di dover applicare il nuovo CCNL sottoscritto in data 21/05/2018 al 1/01/2019 al fine di garantire omogeneità nel trattamento giuridico ed economico dei dipendenti avendo riguardo, in particolar modo, ai compensi incentivanti. Il presente contratto si applica anche ai dipendenti a tempo determinato (incluso il personale comandato) compatibilmente con la natura degli istituti giuridici ed economici.

3) Salvo diverse disposizioni di CCNL ovvero di legge le disposizioni ivi contenute sono efficaci sino alla stipula di un successivo CCDI ai sensi dell'art.8, comma n.7 del CCNL e salvo disdetta intimata da una delle parti con sei mesi di preavviso.

ART.2 PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA

1) Il compenso per l'incentivazione della performance individuale e organizzativa è interamente erogato ai dipendenti delle categorie A-B-C-D secondo il sistema di valutazione adottato presso l'ente e relativi verbali O.I.V. osservando i seguenti criteri:

- la determinazione delle somme a disposizione di ogni struttura dirigenziale è effettuata proporzionalmente al numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre (salva la cessazione di strutture dirigenziali in corso d'anno per cui si provvederà con la data di cessazione ove diversa dal 31/12);
- in caso di cessazione/istituzione di strutture dirigenziali in corso d'anno si adotta il criterio di prevalenza assoluta o relativa;
- l'erogazione è effettuata per settore, fermo restando i valori del sistema di valutazione, sulla base dell'effettiva presenza in servizio;
- le assenze considerate quali "effettivo servizio" sono quelle relative alle ferie nonché, ove la legge ovvero la giurisprudenza lo consenta, quelle relative alla "maternità obbligatoria", all'"infortunio sul lavoro" ed alle "terapie salvavita";

- 
- I part-time fino al 50% dell'orario (purché articolato orizzontalmente) hanno diritto al 60% della produttività ovvero, nel caso di articolazione verticale, hanno diritto al 30%; i part-time oltre al 50% dell'orario (purché articolato orizzontalmente) hanno diritto all'80% della produttività ovvero, nel caso di articolazione verticale, hanno diritto al 70%;
 - Il beneficio economico in questione non è erogabile al personale neo assunto anche a tempo determinato con meno di 183 giorni di servizio (giuridicamente intesi avendo riguardo al *dies a quo* del rapporto con l'ente); resta ferma la necessità di essere in possesso di valutazione smivap non "NV";
 - In fase di erogazione le economie derivanti dal budget settoriale sono redistribuite tra tutto il personale dipendente avente diritto in base al sistema di valutazione in vigore;
 - Ferma restando l'autonomia dei dirigenti in ordine alla valutazione di particolari situazioni si stabilisce, anche ai fini di uniformità nei comportamenti dell'ente, di considerare in ogni caso "Non Valutabile" il dipendente con un numero di assenze, nel corso dell'anno di riferimento della valutazione, superiore al 50% dell'obbligo lavorativo dovuto calcolato per giorni di effettivo servizio.
 - Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla censura nel biennio precedente l'attribuzione del beneficio ove non sospesi e/o annullati in via giurisdizionale.

2) L'ammontare delle somme destinate all'applicazione del presente articolo ha natura residuale generale rispetto all'applicazione di tutti gli istituti giuridici ed economici del CCDI che gravano sul FRD nel rispetto dell'art.68; comma n.3 del CCNL 21/05/2018.

3) L'art.69 del CCNL 21/05/2018 si applica dal 2021 previa revisione dello SMIVAP.

ART 3 SPECIFICHE RESPONSABILITA' ED INDENNITA' VARIE

1) Mantenimento dei criteri di cui all'art.3 del C.C.D.I. 2007-2010 e delle disposizioni ordinamentali di cui alle delibere di Giunta relative alle Posizioni Organizzative (U.O.C.) e Funzionari Preposti (U.O.) con le precisazioni di seguito indicate (importi da rimodulare proporzionalmente nel caso in cui i fondi complessivi non siano capienti):

2) Art. 70-quinquies

comma n.1:

- Funzionari Preposti cat.D: fino da un minimo di euro 600,00 fino ad un massimo di euro 1.000,00 annui (dal 2021 il presente limite potrà essere aumentato sino ad euro 1.500,00 -anche differenziando i livelli remunerativi- con la delibera della Giunta Comunale relativa all'ordinamento APO e Funzionari Preposti 2021-2022 fermo restando il limite del budget annuale destinato);

- Specifiche responsabilità e particolari posizioni di lavoro: euro 600,00 annui (per la categoria C per Coordinatrici plessi scolastici e per Responsabili del procedimento cat. C senza superiore gerarchico (PO/Funziario Preposto) ed euro 300,00 (per la categoria B);

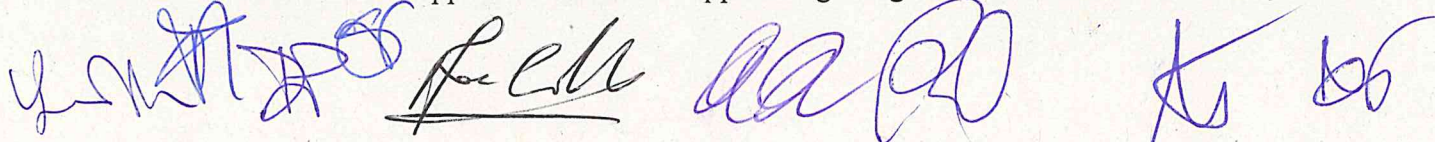
comma n.2:

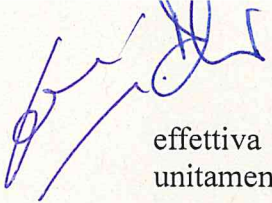
- Specifiche responsabilità e particolari posizioni di lavoro: euro 300,00 annui.

3) Art. 70-bis - Indennità condizioni di lavoro

attività disagiate:

- Operai cat. A e Collaboratori tecnici cat. B: € 2,00 al giorno (mercato ortofrutticolo)
- Autisti Mezzo Rappresentanza e di supporto agli organi istituzionali: € 5,00 al giorno di





effettiva prestazione urbana o extra-urbana (si considera la componente del disagio unitamente a quella del rischio);

attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute: € 3,00 come segue:

- Operai/Operatori cat. A e Collaboratori tecnici cat. B presso:
Lavori Pubblici
Manutenzione Strade
Segnaletica
Servizio Cimiteriale
Refezione Scolastica

attività implicanti il maneggio di valori:

Dal 1/7/2019 per un massimo di n.4 Agenti Contabili individuati in relazione alla rilevanza della gestione contabile dell'ente ad eccezione dell'Economo Comunale per il quale continua ad applicarsi la presente indennità senza soluzione di continuità dal 21/5/2018: fino ad un massimo di € 2,00 al giorno da graduare in base al valore della gestione secondo le determinazioni dell'ente.

Tutte le indennità di cui sopra sono corrisposte solo per i giorni di effettiva presenza rilevata con timbratura ovvero con modalità di accesso al sistema informatico nei casi di smart working.

4) Art. 24 – Reperibilità: € 10,33 per 12 ore al giorno (importo raddoppiato per i festivi) presso i seguenti uffici e/o servizi:

SIC
Polizia Locale
Stato Civile
Mobilità Urbana
Manutenzione Strade
Servizio Cimiteriale

5) Art. 56-quinquies - Indennità di servizio esterno

Si prende in considerazione il programma mensile dei servizi:

Agenti di Polizia Locale:


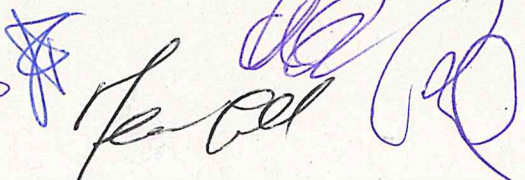
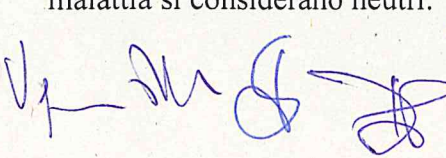
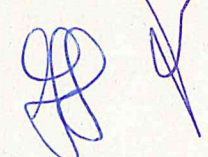
- servizio promiscuo interno/esterno € 1,00 al giorno
- servizio esterno fisso € 2,00 al giorno
- servizio interno con ricorrente servizio esterno € 1,00 al giorno

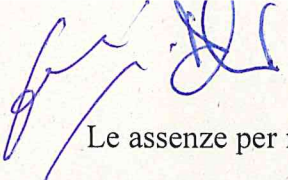
La Parte Pubblica si impegna, quando non sarà più vigente il blocco relativo al limite del trattamento accessorio, a finanziare con nuove risorse l'importo dell'art.208 CdS relativo alla parte del salario accessorio (quota non previdenziale) privilegiando il servizio esterno.

6) Art. 23 – Turnazioni POLIZIA LOCALE

Soglia di minima di differenza tra il 1° e 2° turno differenza non superiore a 6 gg.
Periodo estivo con 3° turno n.1 turno ogni 8 gg.
effettivamente lavorati

I cambi di turno (con motivata ed urgente richiesta autorizzata dal Comandante) e le assenze per malattia si considerano neutri.





Le assenze per maternità (astensione facoltativa) sono considerate neutre relativamente al 3° turno.

7) Art. 56-sexies - Indennità di funzione POLIZIA LOCALE

Budget annuale da assegnare al Comandante:

- euro 2.400,00 (senza limite individuale) per remunerare gli Ufficiali
- euro 2.000,00 (indennità massima individuale euro 600,00) per remunerare i Coordinatori 3° livello

Il budget è oggetto di revisione tra le parti in relazione alla dotazione organica effettiva degli ufficiali.

ART. 4

COMPENSI RELATIVI ALLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

1) La somma massima destinabile, in base all'ordinamento dell'ente, relativamente ai compensi per la struttura organizzativa per Posizioni Organizzative e Funzionari Preposti è la seguente:

ANNO 2019

APO: euro 166.175,66 (posizione e risultato)

Funzionari Preposti: euro 14.400,00

ANNO 2020

APO: euro 176.471,00 (posizione e risultato)

Funzionari Preposti: euro 14.400,00

ANNO 2021

APO: euro 202.000 (posizione e risultato)

Funzionari Preposti: euro 10.000,00

(ulteriori risorse che l'amministrazione vorrà unilateralmente destinare ai presenti budget saranno reperite attraverso una correlata stabile riduzione del fondo per il lavoro straordinario).

2) AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE - POSIZIONE E RISULTATO

Per l'erogazione dell'indennità di risultato delle APO si applicano i criteri in vigore nel manuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

I risparmi relativi all'indennità di posizione delle APO previste nell'ordinamento ma per le quali non è attribuito l'incarico costituiscono economia ente. Il fondo per l'indennità di risultato delle APO è utilizzato integralmente salvo nel caso in cui la valutazione individuale annuale sia inferiore a 70/100; in tal caso i risparmi costituiscono anch'essi economia ente.

La somma destinata all'indennità di risultato è pari al 15% del totale del fondo destinato per le APO fermo restando l'applicazione dell'art.15, comma n.6 del CCNL del 21/05/2018 a valere sull'indennità di posizione della funzione vacante (*interim*).

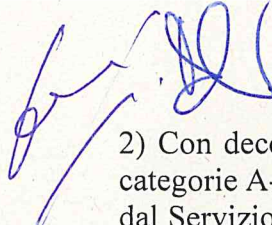
L'erogazione dell'indennità di risultato non è ridotta in relazione ai compensi derivanti dall'art.18, comma n.1, let.h) del CCNL 21/05/2018.

ART.5

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1) Nell'anno 2019 non si effettuano progressioni orizzontali all'interno della categoria.





2) Con decorrenza 01/01/2020 – 01/01/2021 – 01/01/2022 - 01/01/2023 si effettuano PEO per le categorie A-B-C-D per il 50% del contingente annuale del personale avente diritto come asseverato dal Servizio Personale dell'ente (sono esclusi dal calcolo i dipendenti che, in base a disposizione di CCNL, CCDI e/o Legge, non possono concorrere al predetto beneficio).

3) Per ottenere la PEO è necessario essere in servizio al 1/01 di ogni anno ed occorrono indefettibilmente n.3 schede di valutazione, con correlato punteggio attribuito (senza valutazioni N.V.), relative al triennio precedente (le schede sono ammissibili anche di altri enti nel caso di mobilità e/o comando con eventuale riparametrazione). E' inoltre necessario essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi (per tale calcolo si tiene conto dell'art.155 del codice di procedura civile pertanto, fermo restando il *dies a quo* fissato nel 1 gennaio di ogni anno -2020-2021-2022-2023-, la progressione non può essere attribuita al primo di gennaio del secondo anno successivo).

E' necessaria altresì l'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla censura nel biennio precedente l'attribuzione del beneficio ove non sospesi e/o annullati in via giurisdizionale.

4) La determinazione dei posti annuali destinati alle PEO è suddivisa per settore e categoria con arrotondamento all'unità inferiore. Gli eventuali resti sono ridistribuiti in sede di Conferenza dei Dirigenti.

5) Nelle more della revisione del sistema di valutazione partecipano all'attribuzione della progressione economica orizzontale i dipendenti che abbiano conseguito un punteggio medio, in base alla complessiva scheda personale dello SMIVAP, non inferiore a punti 75/100 nel triennio precedente all'anno di attribuzione.

La progressione è attribuita seguendo l'ordine dei punteggi medi triennali più elevati (nel caso di parità di punteggio è accordata preferenza all'anzianità nel profilo professionale; subordinatamente all'anzianità nella categoria; subordinatamente alla minor età).

Le parti si impegnano a definire, con l'entrata in vigore del nuovo SMIVAP, anche i criteri per valutare l'esperienza maturata e la formazione.

6) Resta inteso che la spesa annuale per le PEO deve essere finanziata solo da risorse stabili del FDR; a tal fine il contingente annuale, come sopra determinato, potrà essere corrispondentemente ridotto dall'ente.

ART 6 RIFINANZIAMENTO DEL FRD

1) La Parte Pubblica si impegna, quando non sarà più vigente il blocco relativo al limite del trattamento accessorio, a finanziare con nuove risorse il FRD per un importo di almeno 150.000,00 annuali fermo restando il rispetto delle regole del CCNL a tal fine previste.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA PARTE PUBBLICA

E' in ogni caso facoltà del dirigente competente in materia di personale disapplicare, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, qualunque disposizione dei C.C.D.I. accordando un preavviso di 30 giorni alle OO.SS. per eventuali osservazioni o controdeduzioni.

PER LA PARTE PUBBLICA



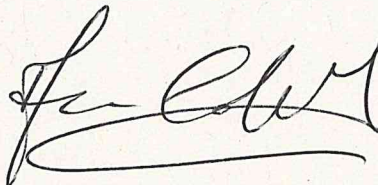
PER LE OO.SS. TERRITORIALI

FP CGIL *bu bu*

CISL FP *FP*

UIL FPL *M. B. S. S.*

CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI



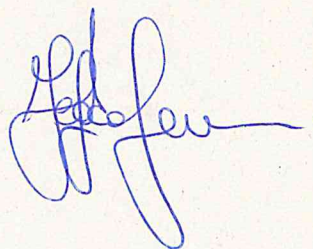
PER LA RSU

Nicoletta

Paolo
Paolo

David

Marta
Marta



Allegato A)

ACCORDO ECONOMICO ANNO 2019

Dato atto della costituzione delle risorse decentrate determinata ai sensi dell'art.67 CCNL 21/5/2018 con determina n. 2706 del 23/12/2019.

Le parti sottoscrivono il seguente accordo:

Risorse contrattate	
Specifiche responsabilità art. 70-quinquies c.1 (art. 3 c. 2 CCDI 2019/2021)	26.900,00
Funzionari preposti 14.400,00	
Altre specifiche responsabilità 12.500,00	
Specifiche responsabilità art. 70-quinquies c.2 (art. 3 c. 2 CCDI 2019/2021)	6.000,00
Indennità condizioni di lavoro art.70-bis (art. 3 c. 3 CCDI 2019/2021)	26.000,00
Indennità servizio esterno P.L. art. 56-quinquies (art. 3 c. 5 CCDI 2019/2021)	27.000,00
Indennità di funzione art. 56-sexies (art. 3 c. 7 CCDI 2019/2021)	4.400,00
Performance organizzativa e individuale (art. 2 c. 1 CCDI 2019/2021)	276.010,06
Accantonamento risorse stabili per FRD 2020	30.000,00
Totale istituti contrattati	396.310,06

Gli importi sopra destinati alle varie indennità possono essere modificati in base alle effettive liquidazioni fermo restando quanto previsto dall'art. 2, comma 2 del CCDI parte giuridica.

L'importo destinato all'indennità di risultato da erogare al personale titolare di posizione organizzativa è pari ad €.24.926,35.

Letto, confermato, sottoscritto

PER LA PARTE PUBBLICA

PER LE OO.SS.

Allegato B)

ACCORDO STRALCIO ECONOMICO ANNO 2020
LIMITATAMENTE ALLE P.E.O.

Dato atto della costituzione provvisoria del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/5/2018 con determina n.711 del 07/04/2020.

Le parti sottoscrivono il seguente accordo:

le Progressioni Economiche Orizzontali, ai sensi dell'art. 5 del CCDI 2019/2021, sono attribuite con decorrenza dal 1/1/2020 per una quota pari al 50% del personale avente diritto in servizio al 1/1/2020.

Le PEO sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance relativa al triennio precedente (2017-2018-2019).

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi presumibilmente di €.165.000,00 sono interamente a carico della componente stabile del FRD dell'anno 2020.

Letto, confermato, sottoscritto

La delegazione trattante

PER LA PARTE PUBBLICA

PER LE OO.SS.