

# COMUNE DI AGGIUS

## (Provincia di Sassari)

### CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEFINITIVO- PARTE ECONOMICA - ANNO 2020

In data 25.11.2020, alle ore 08.30, presso la residenza municipale del Comune di Aggius, ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione trattante di parte pubblica:

Fais Fabio - Segretario Comunale (Presidente)	P [ X ] A [ ]
Tiveddu Paola - Responsabile Area finanziaria	P [ X ] A [ ]
Fodde Caterina - Responsabile Area Amministrativa	P [ X ] A [ ]
Sanna Manuela - Responsabile area tecnica	P [ X ] A [ ]

La delegazione sindacale:

CGIL - Luisella Maccioni	P [ X ] A [ ]
UIL - Augusto Ogana	P [ X ] A [ ]
CISL	P [ ] A [ X ]
CSA	P [ ] A [ X ]
RSU aziendale - Antonio Demuro	P [ X ] A [ ]

A seguito dell'incontro del 18.11.2020 in cui veniva firmata l'ipotesi di CCDI, al termine della presente riunione, le parti sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo, parte economica, per l'anno 2020, essendo già stata approvata la parte normativa per il triennio 2019 - 2021, dando atto dell'atto di autorizzazione espresso dalla giunta comunale con deliberazione n. 54 del 25.11.2020.

L'incontro si è svolto in modalità telematica tramite applicativo Cisco webex Meeting, in ragione di quanto disposto dall'art. 1, lett. d), punto 5, DPCM 18.10.2020, con il quale si stabilisce, tra l'altro, che "nell'ambito delle pubbliche amministrazioni le riunioni si svolgono in modalità a distanza salvo la sussistenza di motivate ragioni".

L'incontro si è svolto sulla parte economica del CCDI anno 2020 in ragione della stipula della parte normativa in data 13.03.2019 per il triennio 2019/2021.

Si riportano di seguito gli istituti della parte normativa, approvati nell'anno 2019, con maggiore rilevanza per quanto attiene alla presente ipotesi di CCDI.

#### Disciplina dell' utilizzo delle risorse decentrate

##### Art 1

*Antonio Demuro*

*UIL FPL*  
*Ogana*

## Premessa

PREMESSO che, in data 13.03.2019, è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo di questo Comune parte normativa relativa al triennio 2019/2021;

A seguito delle verifiche operate, si conviene sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per l'anno 2020, così come costituito con determinazione n°169 del 06.10.2020, specificando che:

- l'importo di € 33.159,12 riguarda la parte stabile del fondo;
- l'importo di € 43.930,25 è relativo alla parte variabile del fondo;
- decurtazione per superamento limite 2016 € 2.778,24 - (fondo ripartibile € 74.311,13);
- la somma di € 1.211,67, rappresenta il fondo per lavoro straordinario, destinata storicamente al lavoro straordinario, e che tale stanziamento ha mantenuto la sua destinazione (anche nel bilancio di previsione) in quanto ritenuto necessario per garantire le esigenze di servizio di alcuni settori e, particolarmente, dell'ufficio di P.M e Ufficio tecnico;

1. Si conferma la correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, ecc. operato dall'Amministrazione:

2. Si prende atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente e si conviene che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuita tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli:

Si prende atto, inoltre, delle disposizioni dell'art. 23 – comma 2 – del D.Lgs. n. 75/2017 che così 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. ...";

3. Considerato che dalla stessa data è abrogato l'articolo 1, comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n° 208 (legge di stabilità 2016) in base al quale si doveva applicare una riduzione del fondo in misura proporzionale alla diminuzione del personale di servizio.

### Art. 2

#### Risorse destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali e delle indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla progressione economica orizzontale sono state calcolate nella misura di € 16.165,52 per consentire di remunerare le progressioni già in pagamento, perché assegnate in esercizi precedenti.

2. Per l'anno 2020 si procederà alla selezione per l'attribuzione di nuove due progressioni economiche orizzontali nel modo seguente, per un importo presunto di € 1.726,15:  
n° 1 dipendenti di categoria D  
n° 1 dipendenti di categoria C

3. Per la parte di indennità di comparto, di cui all'articolo 33, comma 4, Lettera B) del CCNL

UIL FPL

22/1/2004, viene destinata la somma presunta di € 6.018,30.

### Art. 3

#### Risorse destinate al pagamento delle indennità per condizioni di lavoro (rischio)

1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi sono:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
- b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
- e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Gli importi di tale indennità sono determinati nella misura di € 1,00 giornaliero.

L'indennità è quantificata in un compenso presunto di € 225,00 annuo, da liquidarsi annualmente.

2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

PRESTAZIONI LAVORATIVE SOGGETTE A RISCHIO	N. ADDETTI	SOMMA PREVISTA
Servizio cimitero-necroforo	1	€ 225,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 225,00</b>

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alla produttività e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.

### Art. 4

#### Risorse destinate al pagamento delle indennità per condizioni di lavoro (maneggio valori)

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino **maneggio di valori** compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 1,50 secondo il seguente prospetto:

- a. € 1,00 giornalieri per valori medi mensili da € 0,00 ad un massimo € 500,00;
- b. € 1,50 giornalieri per valori medi mensili superiori a € 501,00.

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 70/bis comma 1 lettera C, del CCNL del 21.05.2018, compete all'economista comunale e all'ufficiale di Anagrafe/stato civile.

2. L'indennità è calcolata e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito al servizio economato o anagrafe/stato civile.

3. L'importo dell'indennità è determinato in di € 1,50 giornaliero, con un importo annuale di € 315,00, pari a circa n° 223 giornate lavorative annuali per due unità:

UIC FPL  
Opent

Flora...

Digita q

4. Il responsabile, in relazione alla effettiva esposizione del dipendente alle suddette condizioni di lavoro, comunica formalmente al servizio personale il corrispettivo complessivo da erogare al dipendente.

SERVIZIO MANEGGIO VALORI	N. ADDETTI	SOMMA PREVISTA
Personale addetto servizio economato	2	€ 90,00
Personale addetto servizio anagrafe/stato civile	1	€ 225,00
TOTALE		€ 315,00

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alla produttività e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.

#### Art. 5

##### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali ed è quantificata in € 10,33 lordi per dodici ore al giorno. Il valore dell'indennità è pari ad € 11,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino ad 8 volte in un mese.

I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità presunta sono i seguenti:

SERVIZI DESTINATARI PRONTA REPERIBILITA'	N. ADDETTI	SOMMA PREVISTA
Personale addetto servizio acquedotto-depurazione	-	
Personale addetto servizio stato civile	2	€ 1.243,00
Personale addetto ai servizi cimiteriali	1	€ 682,00
Personale addetto servizio protezione civile		
TOTALE		€ 1.925,00

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alla produttività e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.

#### Art. 6

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

1. L'art. 70 quinquies, commi 1 e 2, del C.C.N.L. del 21.05.2018, prevede che al personale appartenente alle categorie B,C,D, cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato delle posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale,

L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

1. individuazione a cura del responsabile dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:

UIL FPL

*C. Pet.*

- ▲ Responsabilità di processo erogativo;
  - ▲ Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
  - ▲ Responsabilità di coordinamento;
  - ▲ Responsabilità di programmazione;
  - ▲ Responsabilità di attuazione;
  - ▲ Responsabilità di applicazione;
  - ▲ Responsabilità di pianificazione;
  - ▲ Responsabilità di controllo;
  - ▲ Responsabilità di organizzazione;
  - ▲ Responsabilità di funzioni vicarie;
  - ▲ Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
  - ▲ Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
  - ▲ (...)
2. graduazione da parte del responsabile delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
- ▲ Peso oggettivo della responsabilità, (max 50/100);
  - ▲ Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
  - ▲ Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);
3. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del responsabile, negli importi così determinati:
- ▲ da 96 a 100 € 3.000,00
  - ▲ da 81 a 95 € 2.500,00
  - ▲ da 71 a 80 € 1.300,00
  - ▲ da 61 a 70 € 1.100,00
  - ▲ da 51 a 60 € 500,00
  - ▲ da 41 a 50 € 300,00

L'indennità di responsabilità verrà erogata secondo la seguente tabella:

1	Indennità di responsabilità		AMMONTARE
N°1	Responsabilità da 61 a 70	3	€ 1.100,00
	<b>Per un ammontare presunto complessivo di</b>		<b>€ 3.300,00</b>

L'indennità per specifiche responsabilità presenta verrà erogata secondo la seguente tabella:

1	Indennità di responsabilità		AMMONTARE
N°1	Ufficio tributi		€ 350,00
	<b>Per un ammontare presunto complessivo di</b>		<b>€ 350,00</b>

2. L'indennità di responsabilità e per specifiche responsabilità, proporzionalmente ridotta per i rapporti di lavoro a tempo parziale, ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.

UIC  
Oggetti

Handwritten signature

3. L'individuazione dei singoli Responsabili cui attribuire l'indennità sulla base delle fattispecie sopra individuate è operata con proprio atto da ogni Responsabile di Area.

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per responsabilità e per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

5. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

6. L'importo complessivo presunto da destinare alla corresponsione delle responsabilità e specifiche responsabilità risulta, pertanto pari a € 3.650,00.

#### Art. 7

##### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di servizio esterno**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera per almeno il 50% del debito orario giornaliero in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera il cui importo è determinato in € 1,00 giornaliero fino a un massimo di 26 giorni mensili.

2. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

L'indennità è corrisposta previa attestazione del Responsabile del servizio, da comunicare al Servizio Personale, del numero dei servizi mensili di ciascun operatore.

L'indennità è quantificata nell'importo presunto di € 411,00 per due unità.

#### Art. 8

##### **Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione del personale**

1. Si concorda che le risorse previste nel fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, quantificate presuntivamente in €. 5.275,16, (importo residuo rispetto agli altri istituti contrattuali liquidati con certezza), saranno corrisposte in base al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo, profuso in modo selettivo e secondo i criteri prestabiliti nel piano delle performance.

2. L'erogazione della produttività, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata alla conclusione dell'iter di valutazione.

3. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;

- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato presente in tutta la struttura, escluse le posizioni organizzative.

A parità di punteggio, il premio sarà ripartito in parti uguali tra i candidati che avranno riportato il voto più alto nell'anno di riferimento.

#### Art. 9

UIC FLC  
C. G. G. G.

Illegible signature

**Compensi per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche disposizioni di legge**

1. I compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni del personale preventivati in €. 38.600,00 (progettazione interna, altri compensi di legge) vengono attribuiti e liquidati sulla scorta di specifici regolamenti.

2. A consuntivo, sulla scorta degli impegni effettivamente assunti nel corso dell'anno, il fondo di cui trattasi sarà debitamente rettificato con gli importi effettivi per ciascuna tipologia.

Delegazione di parte pubblica

~~Fais Fabio~~ – Segretario Comunale (Presidente)

Parte sindacale:



CGIL – Luisella Maccioni *Luisella Maccioni*

UIL – Augusto Ogana

*Augusto Ogana*

Rappresentante RSU

Demuro Antonio

*Antonio Demuro*

L'incontro termina alle ore 08.45.