

Handwritten signature in blue ink at the top left corner.



COMUNE DI FANO
PROVINCIA DI PESARO E URBINO
-SERVIZIO PERSONALE-

Il giorno 16/11/2020 la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali, preso atto della deliberazione della Giunta Comunale n.273 del 13/11/2020, stipulano il presente:

C.C.D.I.
giuridico 2019-2021
economico 2019
economico 2020
(limitatamente alle PEO)

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; al presente CCDI accedono gli accordi annuali economici 2019 (allegato A) e l'accordo stralcio limitatamente alle PEO 2020 (allegato B) come da successivo art.7.

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
“PERFORMANCE ORGANIZZATIVA”

1) Le risorse destinate alla "performance organizzativa" sono distinte da quelle destinate alla "performance individuale" con diversi budget di riferimento definiti nell'accordo annuale di natura economica.

2) 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

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Belin' and 'Socome'.



Stauti

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;
- In ordine ai dipendenti titolari di incentivo di progettazione ovvero condono si prevede l'esclusione, in quota parte, della liquidazione della produttività collettiva ove i pagamenti relativi alle disposizioni di legge siano superiori a quanto dovuto per l'adempimento delle medesime attività nel PDO non essendo legittimo remunerare la medesima attività due volte.

3) L'ammontare delle somme destinate alla performance individuale 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.

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


ART 3 SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ED INDENNITÀ 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

20 *Ben ho* *Scus* *Stauti* *Stauti* *Stauti* *Stauti* *Stauti*



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
Economato

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:

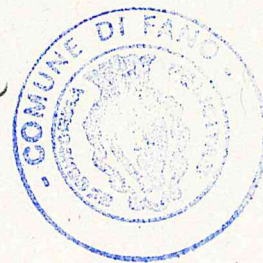
SIC
Polizia Locale
Stato Civile
Mobilità Urbana
Manutenzione Strade
Servizio Cimiteriale

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

Si prende in considerazione il programma mensile dei servizi:

Agenti di Polizia Locale:

Belina



- 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).

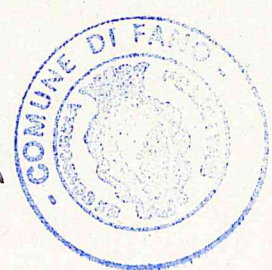
2) AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE - POSIZIONE E RISULTATO

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

Bel n
zmcuf
DR
DR
DR
DR

DR
DR
DR
DR
DR
DR



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) Ai fini della "progressione economica orizzontale" (PEO) non si considera la componente della scheda di valutazione individuale di cui allo SMIVAP del Comune di Fano riferibile alla voce "obiettivo di mantenimento" applicando interamente quanto disposto dalla delibera di Giunta n.273/2020 di autorizzazione, con modifiche, alla stipula del presente CCDI; per le schede di altri enti il "Servizio Personale" ed il "Controllo di Gestione" definiscono le componenti riferibili alla performance individuale utili ai fini del punteggio per concorrere alla PEO.

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

3) 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).

4) Per ottenere la PEO è necessario essere in servizio al 1/01 di ogni anno ed occorrono indefettibilmente n.3 schede di valutazione di pari categoria, 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.

5) 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.

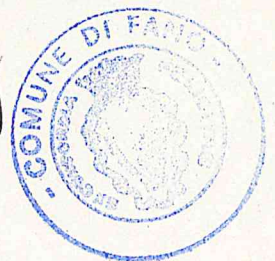
6) Nelle more della revisione del sistema di valutazione partecipano all'attribuzione della progressione economica orizzontale i dipendenti che abbiano conseguito un punteggio medio, in base alla complessiva scheda individuale dello SMIVAP, non inferiore a punti 75/100 nel triennio precedente all'anno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

7) Resta inteso che la spesa annuale per le PEO deve essere finanziata solo da risorse stabili del

Belin
Borchi
[Numerous handwritten signatures in blue ink]



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.

**ART.7
ACCORDI ECONOMICI ANNUALI**

Si allegano al presente contratto, parti integranti e sostanziali dello stesso n.2 accordi economici annuali di seguito indicati:

ALLEGATO A): accordo economico annuale 2019

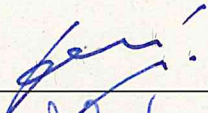
ALLEGATO B): accordo economico annuale 2020 (limitatamente alle PEO)

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

Dott. Pietro CELANI

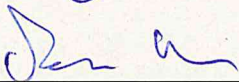


Dott.ssa Daniela MANTONI



PER LE OO.SS. TERRITORIALI


FP CGIL Vania SCIUMBATA



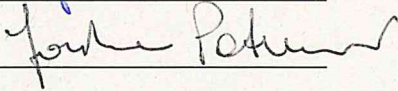
CISL FP Francesco TODARO



UIL FPL Maria Grazia TIRITIELLO

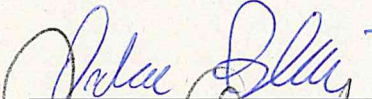


CSA RAL Benedetto CRESCENZI

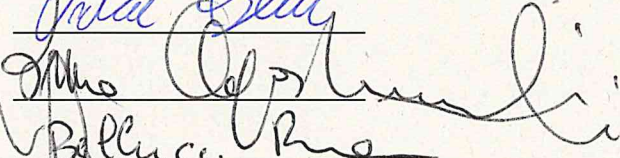


PER LA RSU

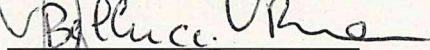
Andrea BERNARDI (Coord.)



Bruno AGOSTINELLI



Pierina BELLUCCI



Elisa FARINA



Belli Me





[Handwritten signature]

Nicoletta LIUZZI

Nicoletta Liuzzi

Casilde MENCONI

Casilde Menconi

Davide PANICHI

Davide Panichi

Francesco PEDINI

Francesco Pedini

Tiziana SALVI

Tiziana Salvi

Federica SEVERI

Federica Severi

Manuela UGUCCIONI

Manuela Ugucconi

Sonia VITALI

Sonia Vitali



CCDI GIURIDICO 2019-2021

ACCORDO ECONOMICO ANNO 2019

ALLEGATO A)

FONDO UTILE DA CONTRATTARE 2019: euro 396.310,06

tale fondo finanzia:

- SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70-*quinquies*, comma n.1:

Funzionari Preposti: euro 14.400,00
altre specifiche responsabilità: euro 12.500,00

- SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART.70-*quinquies*, comma n.2:
euro 6.000,00

- INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO ART.70-bis
euro 26.000,00

- INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO P.L. ART 56-*quinquies*
euro 27.000,00

- INDENNITA' DI FUNZIONE P.L.ART 56-*sexies*
euro 4.400,00

- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
euro 40.000,00

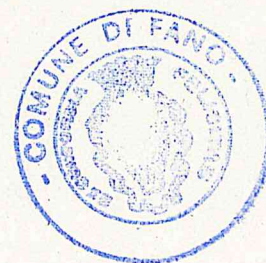
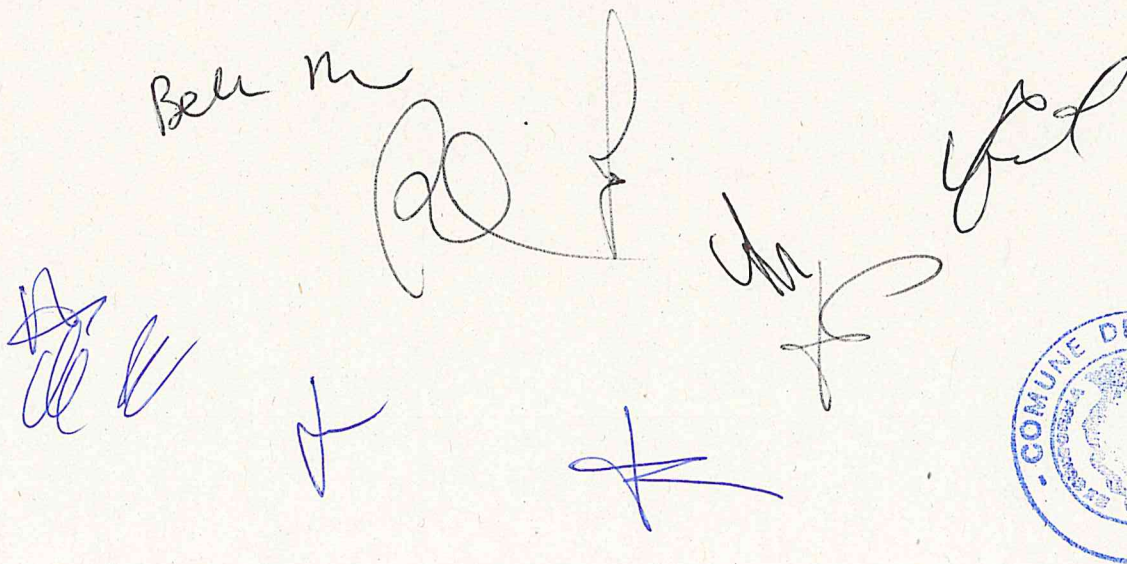
- PERFORMANCE INDIVIDUALE
euro 236.010,06

Sono accantonati euro 30.000,00 di risorse stabili 2019 ad incremento della parte variabile del FRD 2020.

Gli importi sopra destinati alle varie indennità possono essere modificati in base alle effettive liquidazioni fermo restando quanto previsto dall'art.2, comma n.2 e n.3 del CCDI giuridico 2019-2021.

L'importo destinato all'indennità di risultato delle APO è pari ad euro 24.926,35.

Bell m



[Handwritten signature]

CCDI GIURIDICO 2019-2021

ACCORDO STRALCIO ECONOMICO ANNO 2020
LIMITATAMENTE ALLE PEO

ALLEGATO B)

- SOMMA MASSIMA DA DESTINARE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ORIZZONTALI A FAR DATA 1/01/2020:

euro 165.000,00

Belu m

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





Il giorno 30/12/2020 la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali, preso atto della deliberazione della Giunta Comunale n. 344 del 29/12/2020, stipulano il presente

C.C.D.I. GIURIDICO 2019-2021

ACCORDO ECONOMICO 2020

FONDO UTILE DA CONTRATTARE 2020: euro 324.004,71

tale fondo finanzia:

- SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70-*quinquies*, comma n. 1
Funzionari Preposti: euro 14.400,00
altre specifiche responsabilità: euro 12.500,00
- SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70-*quinquies*, comma n. 2
euro 6.000,00
- INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-*bis*
euro 26.000,00
- INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO ART. 56-*quinquies*
euro 27.000,00
- INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE ART. 56-*sexies*
euro 4.400,00
- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
euro 40.000,00
- PERFORMANCE INDIVIDUALE
euro 163.704,71



Spesa per PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ART. 16
euro 166.993,43

La parte variabile del FRD 2020 è stata incrementata di euro 30.000,00 con accantonamento realtivo all'anno 2019.

L'accantonamento di euro 30.000,00 già disposto sul FRD 2019 (ad incremento del FRD 2020) è replicato per il 2020 (ad incremento del FRD 2021) in relazione all'impatto delle PEO 01/01/2021 sulle risorse complessive a disposizione per gli altri istituti contrattuali.

Gli importi sopra destinati alle varie indennità possono essere modificati in base alle effettive liquidazioni fermo restando quanto previsto dall'art. 2, commi n. 2 e n. 3 del CCDI giuridico 2019-2021.

L'importo destinato all'indennità di risultato delle APO è pari ad euro 26.471,00.

PER LA PARTE PUBBLICA

[Handwritten signature]

PER LE OO.SS.

- FP CGIL

[Handwritten signature]

- CISL FP

[Handwritten signature]

- UIL FPL

[Handwritten signature]

- CSA RAL

[Handwritten signature]

PER LA RSU

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

