

CITTA' DI VITTORIA

Direzione Affari Generali e Risorse Umane

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA
SEDUTA DEL 07/06/2021
VERBALE N. 1/2021

L'anno **DUEMILAVENTUNO**, addì SETTE del mese di GIUGNO alle ore 09,35 presso la Sala delle Capriate, in dipendenza di formale convocazione prot. N°326/R.U.Amm.va del 27.05.2021 ha inizio la riunione di delegazione trattante con il seguente o.d.g. e sono presenti:

1. Utilizzo Fondo risorse decentrate – art.68 CCNL 2016/208 – relativamente all'anno 2021;
2. Proposta di modifica degli artt. 19, 23 e 25 del CCDI parte normativa;
3. Varie ed eventuali;

a) Per la delegazione di parte pubblica

			PRESENTE	ASSENTE
Dott. Giorgio La Malfa	Dirigente ad interim della Direzione Affari Generali e Risorse Umane	Presidente	X	
Avv. Angela Bruno	Dirigente della Direzione Avvocatura	Componente		X
Dott. Alessandro Basile	Dirigente della Direzione Politiche Finanziarie, Bilancio ed Economiche	Componente		X

b) Per la delegazione di parte sindacale

1) R.S.U.

		PRESENTE	ASSENTE
Giuseppe	SALERNO	X	
Giuseppa	RAVALLI	X	
Aldo	CARUSO	X	
Gaetano	BAGNATO	X	
Francesco	ZAMMITTO	X	
Giovanni	RANIOLO	Entra alle ore 09,53 X	
Nunzio	FERNANDEZ		
M. Gabriella	PUNTO	X	
Margherita	GIALLONGO	X	
Giovanni	PURROMETO		X
Silvana	CILIA		X
Giuseppe	RICCA	X	

2) Rappresentanti delle OO.SS Territoriali di Categoria firmatarie del C.C.N.L.

PER LA C.I.S.L. F.P.S. FUNZ. PUBBL.	SIG. Arnò Antonello	
PER LA U.I.L. F.P.L. (
PER LA C.G.I.L. F.P.	SIG.Fernandez Nunzio	
PER LA C.I.S.A.		

Svolge le funzioni di verbalizzazione la Dott.ssa Concetta Giaquinta, Cat. "C", "Istruttore Amministrativo", è presente, altresì, Dott.ssa Giuseppa Di Modica "Istruttore Direttivo Contabile" in servizio entrambe presso la Direzione "Affari Generali e Risorse Umane".

Alla presenza dei sopra indicati, il Presidente **Dott. Giorgio La Malfa**, apre la seduta di delegazione trattante relativa agli argomenti posti all'ordine del giorno e passa la parola alla Dott.ssa Giuseppa Di Modica per l'illustrazione della tabella di proposta di ripartizione del fondo risorse decentrate predisposta dalla parte pubblica, Allegato A) e dopo ampio dibattito le parti concordano di ripartire la somma di € **86.589,76** quale quota a disposizione della delegazione trattante, come segue:

- ✓ € **5.000,00** da destinare alla voce "indennità servizio esterno di vigilanza";
- ✓ Alla voce PEO la parte pubblica propone di assegnare la somma di €88.210,85 pari al soddisfo del 41,75% del personale. Le OO.SS. e i componenti RSU presenti propongono il soddisfo del 50% del personale avente diritto e quindi necessita una ulteriore somma di € **17.420,07**, conseguentemente all'istituto della PEO viene destinata la somma complessiva di €105.630,92;
- ✓ € **64.169,69** alla voce performance individuale.

Per, quanto sopra, le parti sottoscrivono il predetto all'allegato A) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente verbale.

A questo punto si procede a dare lettura dell'allegato B) predisposto dalla parte pubblica che propone la modifica dei seguenti artt. del CCDI parte normativa dei dipendenti del Comune di Vittoria, di qualifica non dirigenziale, sottoscritto il 18/06/2019.

Dopo ampio dibattito le parti stabiliscono di modificare e approvare i seguenti articoli come rappresentati nell'allegato B), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente verbale:

- ✓ **il comma 2 e la lett a) del comma 6 dell'art 19 – Progressione economica orizzontale**; si concorda, inoltre di modificare la **lett. e) del comma 6 dell'art 19**, come segue: *a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che non ha avuto procedimenti disciplinari, nel caso di ulteriore parità al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età*;
- ✓ **l'art. 23 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art 70 quinquies**;
- ✓ **il comma 3 dell'art. 24 – Indennità di servizio esterno**;

Inoltre le parti hanno concordato di modificare **il comma 6 dell'art. 40** del predetto CCDI, come segue:
- le parti stabiliscono che nelle more dell'approvazione della ripartizione del FES di ciascun anno, le Direzioni interessate possono utilizzare i 4/12 dello stanziamento dell'anno precedente dei seguenti istituti del salario accessorio: "Indennità condizioni di lavoro", "Turnazione", "Reperibilità", "servizio esterno", "Orario Festivo" e Indennità per specifiche responsabilità per le categorie B C e D e indennità di funzione -

Quindi non viene approvata dalle OO.SS. e dalle RSU presenti la proposta di modifica all'art. 25- Indennità di funzione – di cui all'Allegato B).

Il Presidente alle ore 12,07 dichiara ultimati i lavori.

Del chè si è redatto il presente verbale, che, letto viene sottoscritto.

PER LA PARTE SINDACALE I COMPONENTI

f.to Francesco ZAMMITTO
f.to Nunzio FERNANDEZ
f.to Gaetano BAGNATO
f.to Giuseppe SALERNO
f.to Giovanni RANIOLO
f.to Giuseppe ARNO
f.to Giuseppa RAVALLI
f.to Margherita GIALLONGO
f.to Giuseppe RICCA
f.to M. Gabriella PUNTO
f.to Aldo CARUSO

PER LA PARTE PUBBLICA I COMPONENTI

f.to Dott. Giorgio La Malfa

IL SEGRETARIO

f.to Dott.ssa C. Giaquinta



CITTA' DI VITTORIA

DIREZIONE AFFARI GENERALI E RISORSE UMANE - SERVIZIO RISORSE UMANE -

2.3 Utilizzo Fondo risorse decentrate
Articolo 68, CCNL 2016 - 2018
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1

RIPARTIZIONE 2021

ALLEGATO "A"

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE 2021 proposta

		NOTE
a) progressioni economiche a regime (compreso differenziale)	€ 319.027,86	DESTINAZIONE VINCOLATA
b) indennità di comparto	€ 197.200,50	DESTINAZIONE VINCOLATA
c) incremento delle indennità personale educativo asili nido	€ 5.376,62	DESTINAZIONE VINCOLATA
d) indennità personale ex-VIII qualifica	€ 3.292,56	DESTINAZIONE VINCOLATA
TOTALE utilizzi vincolati	€ 524.897,54	$105.630,92 = 630.528,46 =$
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2		
a) performance individuale (quota del almeno 30 % delle risorse variabili)	€ 102.890,27	quota da destinare per CCNL a performance
b) performance organizzativa (quota del 30% delle risorse destinate alla performance)	€ 44.095,83	ALMENO IL 30% DELLE RISORSE DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE- secondo quanto stabilito nel CCI - ART. 17 C.5
		€ 146.986,10

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

RIPARTIZIONE 2021

B1) maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018)			DA DEFINIRE SECONDO BOZZA CONTRATTO MA COMPRESO NELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
C) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018):	€ 34.000,00		indennità unica – rischio /disagio/maneggio valori
c.1) indennità di rischio+ maneggio valori	€ 21.200,00		
c.2) indennità di disagio	€ 12.800,00		
d) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)			
d.1) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	€ 236.845,00		
d.2) indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/9/2000)			








RIPARTIZIONE 2021

	<p>€ 125.700,00</p>	<p>SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70 quinquies c. 1 - €90.000,00 - si propone di incrementare la quota destinata a tale utilizzo nell'anno 2020 pari ad €. 64.000,00 aggiungendo una quota pari ad €. 26.000,00 per un totale di €. 90.000,00</p>
<p>e) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)</p>	<p>€ 12.000,00</p>	<p>SPECIFICHE RESP. + ARCHIVISTA INFORMATICO/UFF. STATO CIVILE ECC. PER 102 UNITA' (Art. 70quinquies c. 2) - € 35.700,00</p>
<p>f) indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)</p>	<p>€ 36.700,00</p>	<p>PROPORRE MODIFICA DELL'ARTICOLO CCDI previsione per indennità pari a 4 euro giornalieri</p>

(+ ~~5.000,00~~)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

RIPARTIZIONE 2021

g) Incentivi a personale P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 56-quadro CCNL2018)	€ 53.237,55	DESTINATI DALLE LINEE GUIDA
h) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c.5 lett b) CCNL 2018	€ 46.762,45	DESTINATI DALLE LINEE GUIDA
h.1) progetto PATTO DEI SINDACI PER LA RIDUZIONE CO2 - PAESC SECONDO LE INDICAZIONI DELLA DIREZIONE	€ 8.010,72	SECONDO INDICAZIONI DELLA DIREZIONE
i) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68 c. 2, lett. g, CCNL 2018):		
i.1) Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997, n. 446)		
i.2) PROVENTI DA RECUPERO EVASIONE IMU E TARI (Art. 1 comma 1091 legge 145/2018)	€ 10.128,50	NON PIU' IN VIGORE COME COMUNICATO DALLA DIREZIONE TRIBUTI
i.3) Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettagliati dalla stessa norma	€ 143.613,00	COME COMUNICATO DALLE VARIE DIREZIONI - importo in via previsionale -
i.4) compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettagliati dalla stessa norma, c. 7)	€ 35.000,00	IN BASE ALLE DISPONIBILITA' DEL FONDO
i.5) compensi Istat	€ 41.886,62	IN VIA PREVISIONALE
m) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)	€ 4.500,00	COME COMUNICATO DALLA DIREZIONE DI RIFERIMENTO
n) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione	€ 88.210,85	51.324,26 ASSEGNATE ANNO 2020 + 36.886,59
TOTALE utilizzi contrattati	€ 1.023.580,79	€ 1.548.478,33

TOTALE SOMME RIPARTITE
SECONDO CONTRATTO

PARI AL 11,75%
per arrivare al 70%
occorre appropere
€ 1.1410,07

Reselli

AP

M.G.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RIPARTIZIONE 2021

						€ 1.597.962,95
2.4 Riepilogo costituzione e destinazione Fondo 2021						
Totale risorse stabili (art. 67 CCNL 2018)				€ 1.056.972,41		
risorse variabili (art. 67 CCNL 2018)				€ 391.736,77		
economie straordinario + stabili anno precedente				€ 186.358,91		
a) Totale				€ 1.635.068,09		
Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 68 CCNL 2018)				€ 524.897,54		
Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 68 CCNL 2018)				€ 1.023.580,79		
b) Totale				€ 1.548.478,33		
DIFFERENZA Totale a - b				€ 86.589,76	quota a disposizione della	delegazione trattante da ripartire

TOTALE DISPONIBILITA'

ART. 67 C.3 SECONDO LA COSTITUZIONE CON ESCLUSIONE DI QUOTE SPECIFICHE DI DISPOSIZIONI DI LEGGE E MESSI NOTIFICATORI

ART. 67 C.3 LETT. d) € 1.270,93
 ART. 67 C.3 LETT. e) -risparmi straordinaria anno precedente+ risparmi fondo stabile a.p. € 186.358,91
 ART. 67 C.3 LETT. h) € 47.327,00
 ART. 67 C.3 LETT. i) € 108.010,72

TOTALE € 342.967,56
 limite da destinare per contratto alla
 102890,27 performance individuale € 102.890,27
 30% performance organizzativa (progetti innovazione) € 44.095,83

TOTALE DA DEDICARE ALLA PERFORMANCE	€ 146.986,10
di cui:	
70% performance individuale	€ 102.890,27
30% performance organizzativa (progetti innovazione)	€ 44.095,83

69.169,69 - 5000,00 = (64.169,69)

-12.120,08 PEO

Handwritten signatures and initials: M-G, F. N. L., M. G., P. C. B., F. N. L., M. G.



CITTA' DI VITTORIA
DIREZIONE AFFARI GENERALI E RISORSE UMANE
SERVIZIO RISORSE UMANE

Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa – proposta di utilizzo del fondo risorse decentrate – art. 68 CCN L 2016/2018 parte economica per l'anno 2021 e proposta di modifica di alcuni articoli del CCDI parte normativa 2019/2021 firmato il 18/6/2019.

Con la presente, per la dovuta informazione finalizzata alla successiva contrattazione decentrata integrativa, si trasmette la scheda allegata, di proposta della parte pubblica per l'utilizzo del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 68 CCNL 2016/2018.

A tale proposito, si specifica quanto segue:

La parte pubblica propone di integrare le risorse destinate a compensare le specifiche responsabilità al personale di cat. B, C e D di cui all'art. 70 quinquies c. 1 di un importo pari ad €. 26.000,00 rispetto alla somma destinata a tale finalità nell'anno 2020, in modo da raggiungere l'importo di €. 90.000,00. Ciò al fine di consentire ai dirigenti di valorizzare e diversificare il trattamento economico di che trattasi in base alle effettive e differenti responsabilità dei dipendenti assegnati al servizio.

Le risorse destinate alla performance sono state quantificate secondo quanto indicato dall'art. 68, c. 3 del CCNL 2016/2018 e in attuazione dell'art. 15 c. 3 del CCDI vigente.

Propone, inoltre, di destinare all'istituto della progressione orizzontale un importo pari ai risparmi che si sono verificati per i dipendenti in pensione nell'anno 2019 e 2020 pari rispettivamente ad €. 51.324,26 ed €. 36.886,59 per un totale di €. 88.210,85.

Le rimanenti poste sono state ripartite con gli stessi importi dell'anno 2020, in quanto non si sono verificate criticità in merito.

La parte pubblica propone, altresì la modifica dei seguenti articoli del CCDI parte normativa 2019/2021 firmato il 18/6/2019:

art. 19 al comma 2 e al comma 6 lett. a)

VERSIONE ATTUALE:

comma 2 - "La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, non superiore al 33%, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7".

comma 6 lett. a) - "Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di **trentasei mesi** riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei **trentasei mesi** di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto".

VERSIONE MODIFICATA: **APPROVATO**

comma 2 - "La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, non superiore al **50%**, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7".

comma 6 lett. a) - "Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di **ventiquattro mesi** riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei **ventiquattro mesi** di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto".

Art. 25, relativamente ai criteri per il riconoscimento dell'indennità di funzione al personale di P.M., si fa presente che il Comandante della P.M. ha rappresentato difficoltà nell'applicazione dei criteri ivi individuati, in quanto ha fatto presente che *"non esiste più la figura professionale del sottufficiale"*.

VERSIONE ATTUALE:

NON APPROVATO

Art.25 Indennità di funzione - Art.56 – sexies CCNL 2018

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D appartenenti al corpo di Polizia Municipale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei **"SERVIZI"** di P.L., sono:

- 1) Grado rivestito senza connessa responsabilità
- 2) Grado rivestito e connessa specifica responsabilità
- 3) Solo connessa responsabilità

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei **"CORPI"** di P.L., sono:

- 1) Grado rivestito (Sottufficiale cat. C o D) " " parametro 10 ;
(Ufficiale) " " parametro 20;

(con riferimento alla legge n. 65/86 e L.R. n. 24/90)

2. Responsabilità connessa al ruolo rivestito:
-responsabilità su: progetti/funzioni / servizi

fino a 10 punti

3. Peculiarità dimensionali ed istituzionali dell'Ente:

La comparazione è riferita alle caratteristiche della singola Amministrazione comparata con altre realtà istituzionali in applicazione dei criteri dettati dal CCNL come di seguito riassunto:

- Ente con **competenze indirette** nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con **limitata disadattabilità** sociale e **non rilevanti** disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 0,9
- Ente con **competenze dirette** nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con **significativa disadattabilità** sociale e con **rilevanti** disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 1,0
- Ente con **rilevanti competenze dirette** nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con **elevata disadattabilità** sociale e con **estesi** disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 1,1- Il comune di Vittoria può collocarsi in tale ultima fattispecie.

Il **RANGE** di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su 2 aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra indicati, come di seguito descritti:

- Sottufficiale (cat. C o D): da € 300,00 ad € 750,00
- Ufficiale (cat. D) da € 750,00 ad € 1.000,00

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità, pertanto, si collocherà nell'ambito della fascia economica secondo quanto sopra riportato ed attribuendo il seguente peso:

60% del punteggio attribuito al grado rivestito;

40% del punteggio attribuito al grado di responsabilità relativi a servizio, funzioni e progetti.

6. Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Comandante di P.M., con atto formale conferisce a ciascun dipendente i compiti connessi al grado rivestito specificando il grado di responsabilità relativi a servizio, funzioni, progetti, nel range da 1 a 10.

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate e sono definite in sede di utilizzo del fondo.

8. **Qualora le risorse destinate al fondo per l'indennità di funzione dovessero risultare insufficienti rispetto al quantum necessario a seguito delle nomine effettuate dal dirigente, la quota destinataria pro-capite sarà ridotta in misura proporzionale fino a concorrenza delle risorse stanziare dalla delegazione trattante in sede di utilizzo del fondo.**

VERSIONE MODIFICATA:

NON APPROVATO

Art.25 Indennità di funzione - Art.56 - sexies CCNL 2018

- Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D appartenenti al corpo di Polizia Municipale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
- L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle

peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

6. I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "SERVIZI" di P.L., sono:

- 1) **Categoria di appartenenza** senza connessa responsabilità
- 2) **Categoria di appartenenza** e connessa specifica responsabilità
- 3) Solo connessa responsabilità

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nelle "CATEGORIE" di P.L., sono:

- 1) Categoria Giuridica di appartenenza (cat. C) " " parametro 10 ;
(cat. D) " " parametro 20;

2. Responsabilità connessa al ruolo rivestito:

-responsabilità su: progetti/funzioni / servizi fino a 10 punti

Il **RANGE** di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su 2 aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra indicati, come di seguito descritti:

(cat. C): da € 300,00 ad € 750,00

(cat. D): da € 750,00 ad € 1.000,00

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità, pertanto, si collocherà nell'ambito della fascia economica secondo quanto sopra riportato ed attribuendo il seguente peso:

60% del punteggio attribuito **alla categoria giuridica di appartenenza**;

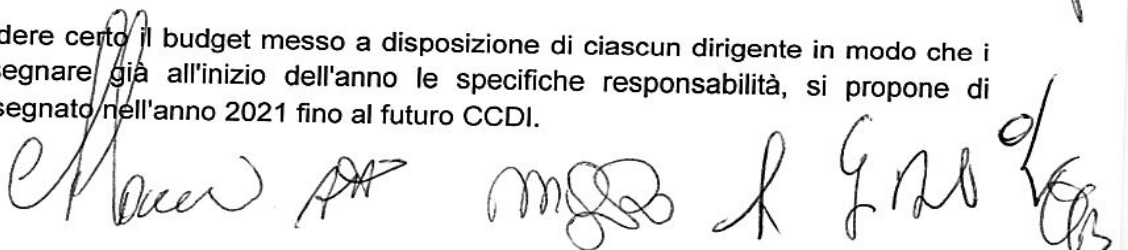
40% del punteggio attribuito al grado di responsabilità relativi a servizio, funzioni e progetti.

7. Entro il 31 MARZO di ogni anno, il Comandante di P.M., con atto formale conferisce a ciascun dipendente i compiti connessi al grado rivestito specificando il grado di responsabilità relativi a servizio, funzioni, progetti, nel range da 1 a 10.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate e sono definite in sede di utilizzo del fondo.

8. **Qualora le risorse destinate al fondo per l'indennità di funzione dovessero risultare insufficienti rispetto al quantum necessario a seguito delle nomine effettuate dal dirigente, la quota destinataria pro-capite sarà ridotta in misura proporzionale fino a concorrenza delle risorse stanziare dalla delegazione trattante in sede di utilizzo del fondo.**

Art. 23 – Al fine di rendere certo il budget messo a disposizione di ciascun dirigente in modo che i medesimi possano assegnare già all'inizio dell'anno le specifiche responsabilità, si propone di consolidare il budget assegnato nell'anno 2021 fino al futuro CCDI.



Inoltre, al fine di valorizzare e differenziale le responsabilità si propone di incrementare l'importo massimo attribuito a ciascuna categoria.

VERSIONE ATTUALE:

Art.23 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies -

- 1) Al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere riconosciuta Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.
- 2) Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
- 3) L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
- 4) Le fattispecie alle quali i Dirigenti dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;
 - b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
 - c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
 - d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane;
- 5) L'importo del fondo necessario a finanziare l'indennità di cui al presente articolo è determinato di anno in anno in sede di Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate;
- 6) L'importo del fondo determinato per corrispondere l'indennità di cui al comma 1) viene assegnato a ciascuna direzione, il cui dirigente individuerà i soggetti che presentano i requisiti per l'assegnazione di tale indennità.
- 7) Ogni dirigente ha a disposizione un budget minimo di €. 2.200,00 che può assegnare ai propri dipendenti in relazione ai compiti svolti, definito dalla remunerazione minima delle specifiche responsabilità tra le categorie come segue:

Categoria	Importo minimo Spec. responsabilità	Importo masimo Spec. responsabilità
B	€. 500,00	€. 700,00
C	€. 700,00	€. 1.000,00
D	€. 1.000,00	€. 1.200,00

- 8) L'importo derivante dalla differenza tra il totale destinato al fondo di questo istituto dalla delegazione trattante e la somma del budget minimo assegnato a tutte le Direzioni dell'Ente, sarà ripartito tra le Strutture in funzione del numero dei dipendenti nelle direzioni, ad integrazione del budget minimo.

VERSIONE MODIFICATA:

[Handwritten signatures and initials: AP, mg, and others]

Art.23 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies -

APPROVATO

1. Al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere riconosciuta Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
4. Le fattispecie alle quali i Dirigenti dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;
 - b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/risponsabilità;
 - c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/risponsabilità;
 - d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane;
5. L'importo del fondo necessario a finanziare l'indennità di cui al presente articolo è determinato di anno in anno in sede di Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate;
6. L'importo del fondo determinato per corrispondere l'indennità di cui al comma 1) viene assegnato a ciascuna direzione, il cui dirigente individuerà i soggetti che presentano i requisiti per l'assegnazione di tale indennità.
7. Ogni dirigente ha a disposizione un budget minimo pari al budget assegnato in sede di contrattazione decentrata parte economica riferita all'anno 2021 che rimarrà valido fino a nuovo accordo e che può assegnare ai propri dipendenti in relazione ai compiti svolti, definito dalla remunerazione minima delle specifiche responsabilità tra le categorie come segue:

Categoria	Importo minimo Spec. responsabilità	Importo massimo Spec. responsabilità
B	€. 500,00	€. 1.200,00
C	€. 700,00	€. 1.500,00
D	€. 1.000,00	€. 1.700,00

8. In sede di accordo annuale per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate, la delegazione trattante potrà valutare l'opportunità di assegnare un'importo aggiuntivo per tale destinazione. In questo caso, tale importo sarà ripartito in funzione del numero dei dipendenti nelle direzioni, ad integrazione del budget minimo.

L'istruttore Direttivo titolare di P.O.
(dott.ssa Giuseppa Di Modica)

Giuseppa Di Modica

Il Dirigente
(n.q. Di Presidente della Delegazione Trattante)
dott. Giorgio La Malfa

Giorgio La Malfa

Chianese *AT* *Amadio* *Di Modica* *La Malfa* *...*