



# COMUNE DI AVIGLIANO

(Provincia di PZ)

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente NON dirigente**

**Parte ECONOMICA – Fondo Anno 2022**

*[Handwritten signatures in blue ink]*

## IPOTESI

di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale dipendente del Comune di AVIGLIANO,  
**Parte ECONOMICA - Fondo Anno 2022.**

L'anno **2022**, il mese di **novembre**, il giorno **15** alle ore 10:00, presso la sede del Comune di AVIGLIANO a seguito regolare convocazione (*prot. n. 17639 del 08.11.2022*), le Parti negoziali di seguito specificate si sono riunite per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), **Parte ECONOMICA - Fondo Anno 2022**, del personale dipendente NON dirigente del Comune di AVIGLIANO:

Delegazione Trattante di PARTE DATORIALE (DGC n. 128/2021 confermata con DGC 108/2022)

Presidente: Segretario Generale del Comune - Dr.ssa Clementina Gerardi

Componente: Responsabile PO - Servizio Finanziario - Dr.ssa Marirosa GALLICCHIO

Delegazione Trattante di PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

CGIL TELESCA Maria **presente**

CGIL COSTANTINO Valerio G. **assente**

UIL SARACINNO Rocco **presente**

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. SABBATELLA Carmen **presente**

CISL-FP **assente**

U.I.L. F.P.L. VERRASTRO Giuseppe **presente**

CSA -----

VISTO il CCNL 21/05/2018;

VISTO il contratto collettivo decentrato integrativo - **parte normativa e parte economica** - sottoscritto in **data 9 dicembre 2021** tra la delegazione trattante di Parte Pubblica e le OO.SS.;

VISTO l'**allegato N.1** denominato "Costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che compongono il Fondo del salario accessorio, approvato con **Determinazione del Responsabile del Settore II n. 153 del 19/10/2022**;

**DATO ATTO** che in relazione ai primi mesi del corrente anno ha trovato applicazione l'art. 5 comma 4 del CCNL 01/04/1999 il quale, disponendo espressamente *4.1 contratti collettivi decentrati integrativi ..... conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi*, di fatto sancisce l'ultrattività delle disposizioni dell'ultimo CCDI sottoscritto (2015);

**DEFINISCONO E SOTTOSCRIVONO** l'allegata **IPOTESI** di contratto collettivo decentrato integrativo del Personale NON dirigente del Comune di AVIGLIANO - **Parte Economica - Anno 2022**, contenente la ripartizione annuale del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte

stabile non utilizzata e alla parte variabile.

Le risorse decentrate rese disponibili per la contrattazione integrativa vengono definite annualmente ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 e vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della (parte prevalente della) parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i seguenti criteri generali:

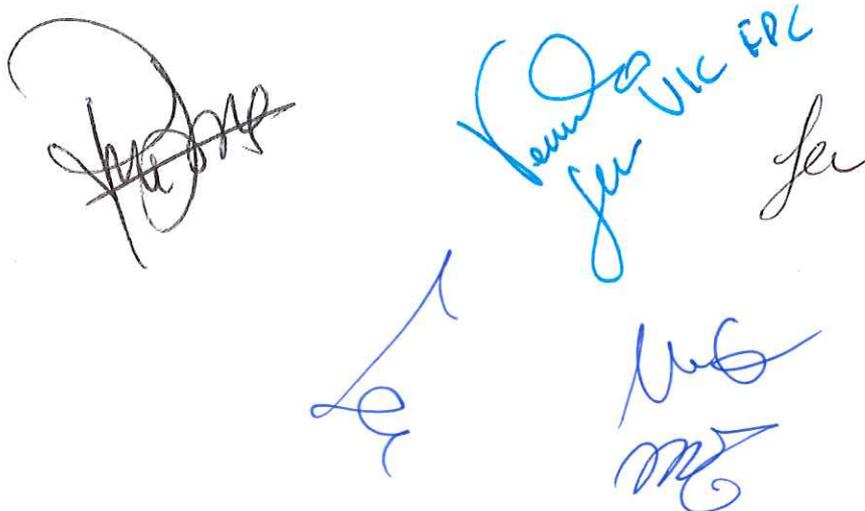
- A. le risorse decentrate stabili** vengono utilizzate
- prioritariamente per il pagamento delle quote di destinazione fisse
  - in subordine per il pagamento delle indennità del salario accessorio necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.
- B. la restante quota del fondo-parte stabile**, unitamente alle **eventuali risorse di parte variabile** ed alle **economie di parte stabile di anni precedenti**, viene utilizzata
- per il finanziamento delle varie indennità contrattuali
  - per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano degli obiettivi/Piano della performance *(o analogo strumento di programmazione dell'Ente)*, secondo i criteri definiti nel nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con DGC n.54 del 28/04/2021, come confermato con DGC n.74 del 05.07.2022.

Per l'effetto, i contenuti del presente verbale di contrattazione decentrata integrano e sostituiscono le corrispondenti disposizioni del CCDI sottoscritto nel Comune di Avigliano in data 09/12/2021.

**Le parti danno atto che per tutto quanto qui non diversamente disposto si applicano le disposizioni di cui al CCDI - Parte economica e normativa - stipulato a livello di Ente in data 09/12/2021.**

Le **somme non utilizzate e non attribuite** in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale per l'anno 2022.

Il presente verbale viene trasmesso al Revisore dei conti del Comune di AVIGLIANO per il parere di competenza, nonché alla Giunta comunale per la relativa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.



The image shows several handwritten signatures. On the left, there is a large, dark signature. To its right, there are several blue ink signatures, including one that reads 'V. D. G. VIC. F.P.C.' and another that reads 'J. C.'.

Vendita  
31C FPC

Art. 1

Risorse finanziarie salario accessorio: DESTINAZIONE

1. Il **fondo** di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito **per l'anno 2022** dalle risorse finanziarie indicate nell'**allegato "1"**, come risultante dalla **determinazione** del Responsabile Finanziario **n. 153 del 19/10/2022**, al **lordo** delle quote relative ai differenziali economici delle PEO (progressioni economiche orizzontali) e delle somme non concorrenti, nonché di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.. Detto fondo è pari a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017, considerata la permanente esistenza del limite previsto per il salario accessorio dall'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017, inteso come limite minimo inderogabile per effetto dell'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019.

2. Le risorse finanziarie sopra richiamate devono essere erogate secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I. alla luce delle disposizioni di cui al CCNL del 21 maggio 2018 e del CCDI - parte normativa e parte economica - sottoscritto in data 9 dicembre 2021.

3. Le Parti concordano il seguente utilizzo del fondo salario accessorio per l'anno 2022:

<b>UTILIZZO Fondo risorse contrattazione integrativa ANNO 2022</b>	
<b>INDENNITA' FISSE (A)</b>	<b>Importo EURO</b>
progressioni orizzontali <i>già acquisite</i>	38.184,45
indennità di comparto	21.842,06
Incremento fondo retribuzione di risultato Posizioni Organizzative	10.000,00
<b>TOTALE (A)</b>	<b>70.026,51</b>
<b>ISTITUTI CONTRATTUALI (B)</b>	<b>Importo EURO</b>
progressioni orizzontali <i>da effettuare (con decorrenza 01.01.2022)</i>	5.831,80
indennità di turno	-----
indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio e maneggio valori)	6.000,00
indennità specifiche responsabilità (art 70 quinquies comma 1 e comma 2)	31.000,00
indennità di reperibilità	10.500,00
indennità di funzione (art. 56 sexies)	3.000,00
indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies)	10.000,00
performance (progetti - produttività)	90.752,88
art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018 (ex art. 24, comma 1 CCNL 14.09.2000)	3.000,00
risorse non destinate	-----
<b>TOTALE ISTITUTI CONTRATTUALI (B)</b>	<b>160.084,68</b>
<b>Istituti Contrattuali NON soggetti al limite (C)</b>	<b>Importo EURO</b>
incentivi funzioni tecniche (art. 113 del D.lgs. n. 50/2016)	50.000,00
risorse trasferite dall'Istat (art. 70-ter del CCNL 21.5.2018)	5.000,00
risorse ex art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003 (istruttoria concessioni in sanatoria)	5.000,00
aumento ai sensi dell'articolo 11-bis, C. 2, D.L. 135/2018	8.000,00
incentivo potenziamento riscossione entrate (art. 1 c. 1091, L. n.145/2018)	-----
salario accessorio per dipendenti a tempo determinato eterofinanziati	-----
<b>TOTALE (C)</b>	<b>68.000,00</b>
<b>TOTALE GENERALE (A+B+C)</b>	<b>298.111,19</b>

4. Per l'anno 2022 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è pari ad Euro **77.368,25**, di cui:

- in un importo pari ad euro **50.500,00** per la **retribuzione di posizione complessiva**;

- in un importo massimo pari ad euro **22.625,00** per la **retribuzione di risultato complessiva**.

5. Si da atto che per l'anno **2022** le risorse di cui ai commi precedenti, sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse previste ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, inteso come limite minimo inderogabile per effetto dell'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019.

6. Le eventuali **somme non utilizzate e non attribuite** in sede di liquidazione degli istituti contrattuali di cui al precedente comma 3, incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale del corrente anno.

## Art. 2

### Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

*Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 21/05/2018*

*Art. 15 CCDI parte normativa 2021 del Comune di AVIGLIANO*

1. La misurazione e la valutazione delle performance viene attuata nel rispetto dei criteri di cui al **Sistema di misurazione e valutazione della performance** approvato per l'anno 2021 dal Comune di AVIGLIANO con approvato con DGC n.54 del 28/04/2021, come confermato con DGC n.74 del 05.07.2022, nel rispetto delle disposizioni previste dal D.lgs. n.150/2009, come modificato dal D.lgs. n. 74/2017.

2. Per l'anno **2022** le risorse all'uopo destinate vengono quantificate in **euro 90.752,88**, comprendenti le economie degli anni precedenti pari ad euro 25.120,04, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali relativi all'anno 2022.

3. Le Parti concordano di assegnare alla performance organizzativa e individuale le eventuali economie derivanti dall'erogazione dei buoni pasto registrata nel 2021, ai sensi dell'art.1 comma 870 della legge 178/2020, previa certificazione dell'organo di revisione contabile dell'Ente.

## Art. 3

### Progressione economica orizzontale

*Art. 16 CCNL 21/05/2018*

*Art. 21 CCDI parte normativa 2021 del Comune di AVIGLIANO*

1. Le progressioni economiche di cui all'art. 23 del D.lgs. n.150/2009 e all'art.16 del CCNL 21/05/2018, sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

2. Nel limite delle risorse effettivamente disponibili, sono riconosciute, in modo selettivo, in favore di **una quota del personale in servizio pari al 50% degli aventi diritto per ciascuna categoria** (cfr. circolare sul conto annuale 2018 della Ragioneria Generale dello Stato e nota protocollo n.44366/2019 della Funzione pubblica), con arrotondamento all'unità superiore all'interno di ogni categoria in caso di frazioni pari o superiori a 0,5.

3. Hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto in via definitiva il contratto decentrato integrativo che ne prevede l'attivazione (cfr. Funzione Pubblica - parere DFP6153-P-29-01-2021) e sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie.

4. Le progressioni orizzontali nel Comune di AVIGLIANO sono ispirate ai criteri ed agli elementi di valutazione definiti nell'atto d'indirizzo approvato con DGC n. 128 del 18.11.2021 e riportati nell'art. 21 CCDI parte normativa 2021 del Comune di AVIGLIANO, dando atto che, alla luce del parere ARAN CFL100- 2022, accedono alla progressione economica orizzontale coloro che hanno maturato un

periodo di permanenza di **ventiquattro (24)** mesi nella posizione economica immediatamente precedente, alla data di decorrenza delle progressioni (eventualmente maturata anche in altra amministrazione del comparto).

5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. Tale istituto per l'anno **2022** viene **finanziato** con un importo pari ad **5.831,80 euro** e la relativa attribuzione, come di seguito distribuita, decorre dal 1° gennaio dello stesso anno 2022:

Progressione con decorrenza 01.01.2021			
Categoria	Numero dipendenti aventi diritto	50% che consegue la progressione (con arrotondamento)	Importi destinati: euro
A	3	2	748,93
B	2	1	353,86
C	6	3	2.311,14
D	2	1	2.417,84
<b>Totale dip.</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>5.831,80</b>
<i>Totale somme assegnato alle progressioni</i>			

7. Le eventuali economie che residuano dalle progressioni della categoria D, andranno attribuite alle progressioni in favore della categoria C; le eventuali economie che residuano dalle progressioni della categoria C, andranno attribuite alle progressioni in favore della categoria B, le eventuali economie che residuano dalle progressioni della categoria B, andranno attribuite alle progressioni in favore della categoria A e le eventuali economie che residuano dalle progressioni della categoria A andranno attribuite alle progressioni in favore della categoria D.

**Art. 4**  
**Indennità condizioni di lavoro**  
*Art. 70-bis CCNL 21/05/2018*

Art. 22 CCDI parte normativa 2021 del Comune di AVIGLIANO

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento:

- di attività **disagiate** e/o
- di attività **esposte a rischi** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o
- di attività implicanti il **maneggio di valori**.

2. Destinatari della indennità per le condizioni di lavoro sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative. La misura di tale indennità, nei limiti della specifica disponibilità prevista in sede di contrattazione decentrata per ciascun anno ed entro i valori minimi e massimi giornalieri previsti dal CCNL (da Euro 1,00 a Euro 10), è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come di seguito:

- in 1,50 euro per le attività **disagiate**
- in 2,00 euro per le attività **rischiose**
- da 1,00 ad 2,50 euro per le attività di **maneggio valori**

3. Per **attività disagiate** si intendono quelle individuate dal presente contratto decentrato che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

4. Le prestazioni che comportano l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale sono:

- esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di

- lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato / spezzato, orario multiperiodale, etc.);
- b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
  - c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
  - d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
  - e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

5. Partecipano alla liquidazione della indennità per **attività disagiate** i dipendenti comunali appartenenti ai seguenti servizi:

- ❖ **N.2 dipendenti addetti** ai Servizi sociali, per le causali di cui alla lettera d) ed alla lettera e);
- ❖ **N.5 dipendenti addetti** ai Servizi tecnici esterni per le causali di cui alla lettera a) ed alla lettera e) del sopraccitato comma 4.

5. Per **attività rischiose** si intendono quelle individuate dal presente contratto decentrato, con riferimento in particolare a quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.

6. In particolare, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale 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.

7. Partecipano alla liquidazione della presente indennità i dipendenti comunali appartenenti ai seguenti servizi:

- ❖ **N.5 dipendenti addetti** ai Servizi tecnici esterni per le causali di cui alla lettera c), alla lettera d) ed alla lettera e) del sopraccitato comma 6.

8. 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, nei limiti della capienza all'uso prevista per ciascun anno in sede di destinazione delle risorse del salario accessorio, possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 secondo il seguente prospetto:

- a. PER UN MANEGGIO VALORI FINO ad euro 5.000,00 COMPRESI ALL'ANNO, verrà corrisposta un'indennità giornaliera pari ed **€. 1,00**
- b. PER UN MANEGGIO VALORI FINO ad euro 10.000,00 COMPRESI ALL'ANNO, verrà corrisposta un'indennità giornaliera pari ed **€. 2,00**
- c. PER UN MANEGGIO VALORI OLTRE euro 10.000,00 ALL'ANNO, verrà corrisposta un'indennità giornaliera pari ed **€. 2,50**

9. Partecipano alla liquidazione della presente indennità i dipendenti addetti ai seguenti servizi comunali:

- 1. **N.1 Agente Contabile Servizio paghe** (distribuzione valori buoni pasto)
- 2. **N.1 Agente Contabile** (Economo)

10. Le risorse per la remunerazione delle indennità condizioni lavoro sono quantificate:

– per l'anno 2022 in **6.000,00** euro.

11. Ciascun responsabile di Settore all'inizio di ogni anno dispone con proprio atto lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori da parte del personale assegnato, con assunzione di responsabilità per quanto attestato. La liquidazione delle indennità di cui al presente articolo è effettuata nel rispetto delle norme dei CCNL, sulla base delle informazioni comunicate all'Ufficio personale.

#### Art. 5

##### Indennità per specifiche responsabilità

*Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018*

*Art. 23 CCDI parte normativa 2021 del Comune di AVIGLIANO*

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti del CCNL 21/05/2018, in applicazione della disciplina e dei criteri di cui all'art. 23 del CCDI parte normativa 2021 del Comune di AVIGLIANO, è riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. L'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 è liquidata a conclusione dell'anno di riferimento, Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità, previa comunicazione dei Responsabili, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

3. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D cui, con atto formale degli Enti, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) ufficiale di stato civile e anagrafe
- b) ufficiale elettorale
- c) responsabile dei tributi stabilite dalle leggi
- d) addetto agli uffici relazioni col pubblico
- e) formatore professionale
- f) responsabile di archivi informatici
- g) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
- h) responsabile di attività inerenti la protezione civile

4. L'indennità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018 viene corrisposta mensilmente.

5. Le indennità per specifiche responsabilità non sono fra loro cumulabili.

6. Le risorse per la remunerazione delle indennità per specifiche responsabilità sono quantificate per l'anno 2022 in **31.000,00** euro, così suddivise:

- ❖ Euro 29.000,00 per le fattispecie di cui all'art. 70-quinquies, comma 1
- ❖ Euro 2.000,00 per le fattispecie di cui all'art. 70-quinquies, comma 2.

#### Art. 6

##### Reperibilità

*Art. 24 CCNL 21/05/2018*

*Art. 24 CCDI parte normativa 2021 del Comune di AVIGLIANO*

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67, CCNL 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso

di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Categoria	Profilo Professionale
Stato Civile	4	C	Ufficiali di stato civile
Stato Civile	1	B	Ufficiali di stato civile
Servizi Sociali	2	D	Psicologa / Assistente Sociale
Agenti di Polizia locale	8	C	Agente di polizia locale

Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate:

- per l'anno 2022 in **10.500,00** euro.

#### Art. 7

#### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

*Art. 25 CCDI parte normativa 2021 del Comune di AVIGLIANO*

1. L'art.2, comma 3 del D.lgs. 165/01 dispone che: "L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.

2. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti trattamenti accessori fissati per legge:

- risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari a **50.000,00** euro;
- fondo incentivi per la Progettazione e l'innovazione (residui) ex art. 92, commi 5 e 6 del D.lgs. n. 163/2006 pari a 00,00 euro;
- risorse destinate al recupero evasione IMU in attuazione dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del D.lgs. 446/1997 pari a 00,00 euro;
- risorse destinate al compenso per il processo tributario in attuazione dell'art. 15, comma 2-bis, del D.lgs. 546/1992 pari a 00,00 euro;
- risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari a **5.000,00** euro;
- le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003 (attività istruttoria connessa al rilascio delle **concessioni in sanatoria**) pari a **5.000,00** euro;
- incentivo potenziamento riscossione entrate (art. 1 c. 1091, L. n.145/2018) pari a 00,00 euro;
- le risorse destinate all'attuazione dell'art.43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari a 00,00 euro.

3. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.

4. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 si rinvia all'accordo sottoscritto in data 31.12.2020 ove, ai sensi dell'art. 113, c. 1 e 2 del codice di cui al decreto legislativo 18/04/2016, n. 50, sono stati definiti i criteri e le modalità di ripartizione del fondo incentivi per le funzioni tecniche, recepiti nell'ambito del Regolamento comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per le funzioni tecniche, approvato con DGC n. 20 del 03/03/2021.

5. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.

6. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

### Art. 8

#### Indennità di funzione

Art. 56-sexies CCNL 21/05/2018

Art. 30 CCDI parte normativa 2021 del Comune di AVIGLIANO

1. L'Ente eroga al personale inquadrato nelle categorie C e D, 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, in applicazione della disciplina e dei criteri di cui all'art. 30 del CCDI parte normativa 2021 del Comune di AVIGLIANO, è determinato, 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. L'eventuale esercizio di specifica funzione che comporta compiti di responsabilità connessi al grado rivestito discende dal conferimento di uno specifico incarico di responsabilità, formalmente assegnato dal Comandante di Polizia Locale.

4. L'individuazione dei compiti che comportano l'esercizio di particolari funzioni in relazione al grado rivestito è effettuata dal Comandante di Polizia Locale (o dal Sindaco).

5. L'attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del Comandante di Polizia Locale, avviene determinando gli importi da assegnare, nei limiti delle risorse disponibili assegnate in sede di contrattazione decentrata, alla luce dei seguenti criteri e valori:

CATEGORIA	GRADO del personale	valore INDENNITA' euro
<b>Personale di polizia locale di categoria C</b>	Agente di polizia locale con assegnazione temporanea di funzioni vicarie di coordinamento organizzativo del Servizio di Polizia Locale, in caso di assenza e/o impedimento del Comandante	3.000,00 euro
<b>Personale di polizia locale di categoria D</b>	Da ripartire secondo gradi e attribuzioni individuati dalla legge regionale	fino a 2.300,00 euro
		fino a 2.500,00 euro
		fino a 2.700,00 euro
		fino a 3.000,00 euro

6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione del Comandante di PL (o del Sindaco), corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- 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 (*indennità di pubblica sicurezza*);
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/201 (*indennità di servizio esterno*);
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis(*indennità condizioni lavoro*).

8. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

9. Le risorse per la remunerazione delle indennità di funzione sono quantificate in quantificate:  
– per l'anno 2022 in **3.000,00 euro**.

#### Art.9

##### Turnazioni

Art. 23 CCNL 21/02/2018

Art. 31 CCDI parte normativa 2021 del Comune di AVIGLIANO

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.23 del CCNL 21.5.2018, cui si rinvia.

3. **Tale indennità NON trova applicazione per l'anno 2022.**

4. Le Parti si riservano di valutare **per l'anno 2023** l'attivazione della turnazione nell'ambito del servizio di Polizia Locale, demandano all'amministrazione di determinarne periodi e decorrenze.

#### Art. 10

##### Indennità di servizio esterno

Art. 56-quinquies CCNL 21/02/2018

Art. 33 CCDI parte normativa 2021 del Comune di AVIGLIANO

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa.

2. L'indennità di cui al comma 1, in applicazione della disciplina e dei criteri di cui all'art. 33 del CCDI parte normativa 2021 del Comune di AVIGLIANO, è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presenta articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (*indennità di pubblica sicurezza*);;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis (*indennità condizioni lavoro*).

4. Le risorse per la remunerazione della indennità di servizio esterno sono quantificate:  
– per l'anno 2022 in **10.000,00 euro**.

Vendo  
VIC EPC

*[Handwritten signature]*

Allegato N.1

**Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018 (Dt.n. n. 153 del 19/10/2022)**

DESCRIZIONE	IMPORTI
<b>Risorse STABILI</b>	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 21.5.2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	255.248,40
<b>(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) (ART. 67, C. 2, LETT. A)</b>	4.160,00
<b>(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (ART. 67, C. 2, LETT. B)</b>	2.673,19
(3c) INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE DA STABILIZZAZIONI ART. 20 DLGS 75/2017 (ART. 67, C. 2, LETT. H)	0,00
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	7.992,40
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	0,00
(6a) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO (QUOTA OBBLIGHI DI LEGGE)	0,00
(6b) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO (QUOTA SCELTE DELL'ENTE)	0,00
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	0,00
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	0,00
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	0,00
<b>(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI</b>	41.062,64
<b>(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015</b>	25.981,69
<b>TOTALE risorse STABILI</b>	<b>203.029,66</b>
<b>a) Risorse VARIABILI soggette a LIMITAZIONE</b>	
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	0,00
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	0,00
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	0,00
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	0,00
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	0,00
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	121,91
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	0,00
<b>(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Totale Risorse VARIABILI soggette a LIMITAZIONE (art. 23, D.Lgs. 75/2017)</b>	<b>121,91</b>
<b>b) Risorse VARIABILI NON soggette a LIMITAZIONE</b>	
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	25.120,04
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	0,00
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	50.000,00
22) ISTAT	5.000,00
(23) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	0,00
(24) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	1.839,58
(25) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	0,00
(26) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	0,00
(27) INCENTIVO PER POTENZIAMENTO RISCOSSIONE ENTRATE - (ART. 1, C. 1091, L. 145/2018)	0,00
(28) INCENTIVI DA CONDONO EDILIZIO - (ART. 32, C.40, D.L. N. 269/2003 CONVERTITO IN L. 326/2003)	5.000,00
(29) AUMENTO AI SENSI DELL'ARTICOLO 11-BIS, C. 2, D.L. 135/2018	8.000,00
<b>Totale Risorse VARIABILI NON soggette a LIMITAZIONE</b>	<b>94.959,62</b>
<b>TOTALE risorse VARIABILI</b>	<b>95.081,53</b>
<b>TOTALE risorse STABILI e risorse VARIABILI</b>	<b>298.111,19</b>
<b>TOTALE delle VOCI SOGGETTE a VINCOLO</b>	<b>196.318,38</b>
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE finanziato da bilancio (solo per enti senza dirigenza)	67.356,25
<b>TOTALE COMPLESSIVO delle VOCI SOGGETTE a VINCOLO</b>	<b>263.674,63</b>
<b>Totale FONDO risorse DECENTRATE anno 2016 come rideterminato nell'anno 2018 (art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019)</b>	<b>263.674,63</b>

*[Handwritten signatures]*

## STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

del Personale dipendente del Comune di AVIGLIANO, **Parte ECONOMICA – Fondo Anno 2022.**

### Visti e richiamati:

- la **deliberazione** della DGC **n 108 del 20/10/2022**, ad oggetto **Linee di indirizzo alla Delegazione Trattante di Parte Datoriale per la contrattazione collettiva decentrata integrativa - ANNO 2022;**
- la **Determinazione** del Responsabile del Settore II n. 153 del 19/10/2022 con la quale è stato costituito il **fondo per il salario accessorio anno 2022;**
- la **seduta in data 15.11.2022**, nel corso della quale le Parti Negoziali hanno sottoscritto l'**IPOTESI di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** del Personale dipendente del Comune di AVIGLIANO, **Parte ECONOMICA – Fondo Anno 2022;**
- la **Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria** sottoscritte in data **21.11.2022** trasmessa al Revisore dei Conti del Comune di AVIGLIANO;

### Atteso che

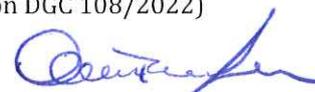
- il Revisore dei Conti in data **22.11.2022** ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001);
- la Giunta comunale con **deliberazione n. 129 in data 30.11.2022**, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di Parte Datoriale alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

L'anno 2022, il mese di **novembre** il giorno **30** alle ore **13:00**, presso la sede del Comune di AVIGLIANO, le Parti negoziali composte da:

**Delegazione Trattante di PARTE DATORIALE** (DGC n. 128/2021 confermata con DGC 108/2022)

**Presidente:** Segretario Generale del Comune – Dr.ssa Clementina Gerardi

**Componente:** Responsabile PO – Servizio Finanziario – Dr.ssa Marirosa GALLICCHIO

  
ASSENTE

### **Delegazione Trattante di PARTE SINDACALE**

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

**CGIL** TELESCA Maria

**CGIL** COSTANTINO Valerio G.

**UIL** SARACINO Rocco

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

**C.G.I.L. F.P.** SABBATELLA Carmen

**CISL-FP** SARLI Giovanni

**U.I.L. F.P.L.** VERRASTRO Giuseppe

**CSA** -----

**Sottoscrivono definitivamente** l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del Personale dipendente del Comune di AVIGLIANO, **Parte ECONOMICA – Fondo Anno 2022**, siglato in data 15.11.2022.

Per l'effetto, i contenuti del presente verbale di contrattazione decentrata integrano e sostituiscono le corrispondenti disposizioni del CCDI sottoscritto nel Comune di Avigliano in data 09/12/2021.

**Le parti danno atto che per tutto quanto qui non diversamente disposto si applicano le disposizioni di cui al CCDI – Parte economica e normativa - stipulato a livello di Ente in data 09/12/2021.**

Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

