



COMUNE DI AVIGLIANO
(Provincia di PZ)

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

Parte NORMATIVA triennio 2021 - 2023
Parte ECONOMICA - Fondo Anno 2021

Handwritten signature
VIC
FPC

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

IPOTESI

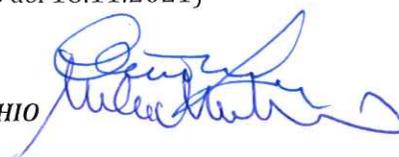
di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale dipendente del Comune di AVIGLIANO, Parte NORMATIVA triennio 2021-2023 e Parte ECONOMICA - Fondo Anno 2021.

L'anno **2021**, il mese di **novembre**, il giorno **29** alle ore 10:00, presso la sede del Comune di AVIGLIANO a seguito regolare convocazione (*prot. n. 19477 del 19.11.2021*), le Parti negoziali di seguito specificate si sono riunite per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), parte *economica* e parte *normativa*, del personale dipendente NON dirigente del Comune di AVIGLIANO:

Delegazione Trattante di PARTE DATORIALE (costituita con DGC n. 128 del 18.11.2021)

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

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



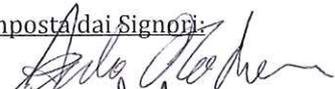
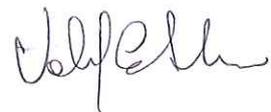
Delegazione Trattante di PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

CISL AQUILA M. Rocchina

CGIL MANFREDI Giuseppe

CGIL COSTANTINO Valerio G.

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

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

CISL-FP PERNETTI Vincenzo

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

CSA




assente

VISTO il CCNL 21/05/2018;

VISTO l'allegato N.1 denominato "*Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018*" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che compongono il Fondo del salario accessorio, costituito con **Determinazione** del Responsabile del Settore II n. 125 del 09.11.2021, come integrata con Dt. n. 128 del 17.11.2021;

RITENUTO dover modificare la disciplina degli istituti giuridici previsti dal CCNL 21.5.2018 in successione, per la parte normativa, al CCDI del Comune di AVIGLIANO sottoscritto in data 08.08.2019;

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 2021**,

contenente la ripartizione annuale del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e alla parte variabile - e **Parte normativa - periodo 2021-2023**, nelle more della nuova disciplina nazionale sulla materia.

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 deliberazione G.C. n. 54 del 28/04/2021.

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 14/01/2021.

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 2021.

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


DIRETTORE










FICCA



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di AVIGLIANO con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.lgs. n. 165/2001.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCDI riguarda **per la parte normativa** il periodo 2021-2023 e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 21/05/2018. Le sue disposizioni conservano la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale. È fatta salva la volontà delle parti di procedere ad una sua revisione, parziale o totale. **Per la parte economica**, il presente contratto afferisce al **solo anno 2021** ed è soggetto a revisione annuale, fatta salva l'applicazione dell'art. 5, comma 4 del CCNL 01/04/1999.
2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Con cadenza annuale vengono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, nel rispetto dei vincoli previsti.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL e agli strumenti di programmazione economico - finanziaria dell'Ente.

Art. 4 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al precedente comma 1, la parte interessata invia alle altre una richiesta scritta mediante posta elettronica ordinaria o certificata (PEC). La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.



3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 5

Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/1990 e n. 83/2000 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, che all'art.2 individua i servizi essenziali da garantire in caso di sciopero, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.

2. I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati.

3. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

4. Nel Comune di AVIGLIANO tenendo conto dei servizi effettivamente resi dall'Ente, le attività da garantire sono quelle di seguito indicate:

Servizio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge.

Servizio di protezione civile e sgombero neve, limitatamente alle prestazioni di emergenza sulla base delle esigenze.

Servizio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte

Servizio Elettorale, limitatamente a tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali.

Servizi cimiteriali, limitatamente alle prestazioni di ricevimento e inumazione delle salme.

Polizia locale, limitatamente alle seguenti prestazioni:

- a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
- c) attività di pronto intervento;
- d) attività della centrale operativa;
- e) vigilanza casa municipale;
- f) assistenza al servizio di cui all'articolo 7, in caso di sgombero della neve.

Servizi esternalizzati o in appalto, limitatamente all'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

5. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. The signatures are stylized and difficult to read, but some appear to be 'IP', 'M', 'V', 'UIC', and 'PDC'.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 6

Relazioni sindacali – Rinvio al CCNL 21/05/2018

1. Ai sensi dell'art.7, comma 4, del CCNL 21/05/2018, il sistema delle "relazioni sindacali" non è tra le materie oggetto di contrattazione integrativa. L'art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede, infatti, che, fermo restando il potere datoriale nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e nelle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro (art. 5, comma 2, del medesimo decreto), le modalità e gli istituti della partecipazione sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali.

2. Ai sensi dell'art. 3 del CCNL 21/05/2018, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli:

- a) **partecipazione** finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, a sua volta articolata in
- informazione (**art. 4 CCNL 21/05/2018**)
 - confronto (**art. 5 CCNL 21/05/2018**)
 - organismi paritetici di partecipazione (negli Enti con più di 300 dipendenti) (**art. 6 CCNL 21/05/2018**)
- b) **contrattazione integrativa**, anche di livello territoriale (**art. 7 CCNL 21/05/2018**).

3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data sempre in via preventiva mediante posta elettronica certificata (PEC) o mail alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU. Analogamente, la convocazione delle OO.SS. e delle RSU sarà disposta in ogni circostanza (confronto e contrattazione) mediante posta elettronica certificata (PEC) o mail e la stessa si intenderà perfezionata con le predette modalità ai fini della decorrenza dei termini previsti dai CCNL. A tal fine le stesse dichiarano di voler ricevere le predette comunicazioni agli indirizzi pec e/o mail di seguito indicati, impegnandosi a comunicare tempestivamente ogni variazione degli stessi al Presidente della delegazione di Parte Datoriale :

- C.G.I.L. F.P. pec: fpcgilbasilicata@pec.it e-mail: basilicata@fpcgilpotenza.it
- CISL-FP pec: cislfpbasilicata@pec.it e-mail: fpscislbasilicata@gmail.com
- U.I.L. F.P.L. pec: basilicata@pec.uilfpl.it e-mail: basilicata@uilfpl.it
- CSA mail coordinamento.csa@csaral.it pec nazionale@pec.csaral.it tel. 06.4464779
- RSU e-mail: rocchinaaquila@virgilio.it e-mail: giuseppe.manfredi@rete.basilicata.it
e-mail: costantinovalerio@gmail.com

Art. 7

Contrattazione integrativa: soggetti e procedure.

Art. 7 e art. 8 CCNL 21/05/2018

1. L'art. 7 del CCNL 21/05/2018 prevede che la contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra:

- la delegazione sindacale, formata da:
 - RSU;
 - rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL (sono firmatarie del CCNL 21/05/2018 le seguenti organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI);
- la delegazione di parte datoriale, come designata dall'organo competente

2. L'art. 8 del CCNL 21/05/2018 prevede la seguente procedura per la stipula del contratto integrativo:

- l'ente convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito (entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL) la propria delegazione;
- l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata, entro dieci giorni dalla sottoscrizione, all'Organo di revisione dell'Ente, per il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri (art. 40- bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001). Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, gli Organi di controllo certificano altresì le relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, a corredo del contratto integrativo;
- in caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, la Giunta Comunale può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;
- le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo, corredato dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

3. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo tra le parti, in base alle materie oggetto di contrattazione integrativa, come previste dall'art. 7 del CCNL 21/05/2018 :

- A. qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z); restano fermi, in ogni caso, i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 del medesimo CCNL;
- B. qualora, invece, non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, sempre nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 del CCNL, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini di cui alla precedente lettera B, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

5. Nei casi sopra esposti (con obbligo di accordo nei casi di cui alla lettera B), al posto del contratto integrativo, l'ente è tenuto a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo degli atti assunti, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 8

Salute e sicurezza sui posti di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.

2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

4. L'Amministrazione si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi da tenersi secondo la periodicità prevista dalla normativa in materia e in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 9

Formazione e aggiornamento del personale: pari opportunità nelle attività di formazione

Art. 49-bis e Art. 49-ter CCNL 21/05/2018

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.

2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

3. Viene garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

Art. 10

Lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2021 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario (determinato ai sensi dell'art 14 del CCNL 1.4.1999) risulta individuato in **10.458,37 euro**.

2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario e previa conferenza dei Responsabili di Settore, provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

3. Ai sensi dell'art. 38 comma 2 del CCNL 14.9.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile del settore cui appartiene il dipendente ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente, con il riposo compensativo ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

4. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.

6. Nel confermare il limite teorico massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 10 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1° gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 11 Banca delle ore

1. Presso il Servizio Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.

2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato, entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.

4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile del Settore che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente contabilizzate.

5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.

Art. 12 Flessibilità oraria

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Il presente istituto trova applicazione nell'ambito delle disposizioni previste nel CCNL 21/5/2018 e delle disposizioni regolamentari specificamente adottate dall'Ente nel rispetto delle relazioni sindacali.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the text "VIC RPL" and "VP".

Art. 13

Criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate disponibili

1. La definizione dei presenti criteri di ripartizione del fondo in oggetto attiene al solo anno 2021.
2. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
3. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
4. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e alla parte variabile.
5. Le risorse decentrate rese disponibili per la contrattazione integrativa, così determinate, definite annualmente ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, 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 criteri generali riportati nei commi seguenti.
6. Le **risorse decentrate stabili** vengono utilizzate
 - prioritariamente per il pagamento delle quote di destinazione fissa
 - in subordine per il pagamento delle indennità necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.
7. 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 sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
8. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.
9. Le progressioni orizzontali del personale dipendente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all'art. 21 del presente contratto integrativo, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018.
10. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
11. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 14

Risorse finanziarie salario accessorio

1. Il **fondo** di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito per l'anno **2021** dalle risorse finanziarie indicate nell'**allegato "1"**, come risultante dalla **determinazione** del Responsabile Finanziario **n. 125 del 09.11.2021**, 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.

UTILIZZO Fondo risorse contrattazione integrativa ANNO 2021	
INDENNITA' FISSE	Importo EURO
progressioni orizzontali <i>già acquisite</i>	48.032,46
indennità di comparto	17.485,78
TOTALE	65.518,24
ISTITUTI CONTRATTUALI	Importo EURO
progressioni orizzontali <i>da effettuare (con decorrenza 01.01.2021)</i>	5.330,00
indennità di turno	-----
indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio e maneggio valori)	6.600,00
indennità specifiche responsabilità (art 70 quinquies comma 1 e comma 2)	30.000,00
indennità di reperibilità	8.500,00
indennità di funzione (art. 56 sexies)	1.500,00
indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies)	10.000,00
performance (progetti - produttività)	134.658,20
art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018 (ex art. 24, comma 1 CCNL 14.09.2000)	2.000,00
risorse non destinate	-
TOTALE	198.588,2
Istituti Contrattuali NON soggetti al limite	Importo EURO
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
incentivo potenziamento riscossione entrate (art. 1 c. 1091, L. n.145/2018)	-----
TOTALE	60.000,00
TOTALE GENERALE	324.106,44

3. Dette risorse saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali - quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.

4. L'ammontare complessivo delle risorse destinate, invece, al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è pari ad Euro **67.368,25**, di cui:

- in un importo pari ad euro **50.500,00** per la **retribuzione di posizione complessiva**;
- in un importo massimo pari ad euro **12.625,00** (corrispondente alla percentuale del 25% delle suddette risorse destinate al pagamento dell'indennità di posizione) per la **retribuzione di risultato complessiva**.

5. Si da atto che per l'anno 2021 le risorse di cui al precedente comma 4, 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 incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale del corrente anno.

Art. 15

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

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

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti.

2. Così come previsto dall'art.8 del D.lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti ambiti:

- a. attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b. attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c. rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d. modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e della capacità di attuazione di piani e programmi;
- e. sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f. efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g. qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h. raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

3. I compensi destinati a incentivare la performance individuale ed organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

4. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

5. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

6. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

7. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.

8. 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 D.G.C. n. 54 del 28/04/2021, nel rispetto delle disposizioni previste dal D.lgs. n.150/2009, come modificato dal D.lgs. n. 74/2017.

9. Per l'anno 2021 le risorse all'uopo destinate vengono quantificate in **euro 134.658,20**, comprendenti le economie degli anni precedenti pari ad euro 60.954,87, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali relativi all'anno 2021.

Art. 16

Differenziazione del premio individuale (somme variabili)

Art. 69 CCNL 21/05/2018

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della *performance* individuale più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. Le Parti concordano che la misura di detta maggiorazione sia **pari al 30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. Tale maggiorazione trova copertura all'interno delle risorse destinate alla incentivazione della performance individuale.

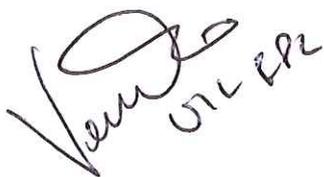
4. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce che la **percentuale** massima di **personale** nella fascia valutativa più elevata cui tale maggiorazione può essere attribuita è del **5%** del personale (con arrotondamento all'unità superiore), sulla base dei criteri stabiliti dal **Sistema di misurazione e valutazione della performance** approvato dall'Ente.

5. La maggiorazione può essere attribuita ai dipendenti che, in applicazione del vigente sistema di valutazione della performance dell'Ente, si attestino nel range valutativo più elevato ai fini dell'erogazione dell'incentivo.

Art. 17

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 13,14, 15, 17 e 18 del CCNL 21/05/2018.



Art. 18
Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto che il Comune di Avigliano:

- ha provveduto a definire il nuovo assetto dell'area delle posizioni organizzative, in attuazione dell'art. 13, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018;
- con DGC n. 53 del 21 maggio 2019 ha approvato il nuovo Regolamento in materia di graduazione, conferimento e revoca degli Incarichi di Posizione Organizzativa;
- con DGC n. 35 del 23 marzo 2021 è stato approvato un nuovo REGOLAMENTO sui CRITERI GENERALI per il CONFERIMENTO e la REVOCA degli Incarichi di Posizione Organizzativa e per la GRADUAZIONE della Retribuzione di Posizione (Art. 13 e seguenti del CCNL Funzione Locali del 21 maggio 2018);
- con verbale N.1 del Nucleo di Valutazione in data 24 marzo 2021, sulla base del citato Regolamento, è stata effettuata la Graduazione e la Pesatura delle Posizioni Organizzative del Comune di Avigliano, approvata con DGC n. 37 del 25 marzo 2021.

FPC
VU
FPC



Art. 19
Retribuzione di risultato delle Posizione Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate al fondo per la erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2021 in un importo complessivo pari ad Euro **67.368,25**, corrispondente 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.

2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui al precedente comma, **una somma pari al 25 %**, corrispondente ad euro 12.625,00, è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.



Art. 20
Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- i progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003, il quale prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- la liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992).



3. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano attribuiti a titolari di posizioni organizzative, la retribuzione di risultato dei destinatari di incarichi di posizione organizzativa **è ridotta** come segue:



Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre 7.000 euro	12,00%

V. J. O
VIC PPC

4. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 21
Progressione economica orizzontale
Art. 16 CCNL 21/05/2018

1. La progressione economica di cui all'art. 23 del D.lgs. n.150/2009 e all'art. 16 CCNL 21/5/2018 è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. La progressione economica all'interno di ciascuna categoria si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste

2. Esse 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.

3. 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.

4. A norma dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del medesimo CCNL, destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

5. Gli oneri di cui al comma precedente sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. I benefici economici conseguenti all'attribuzione della PEO 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.

7. Come disposto nell'atto d'indirizzo approvato con DGC n. 128 del 18.11.2021, le Parti concordano di definire in questa sede i criteri che governeranno l'applicazione dell'istituto, dando diretta attuazione ed integrazione ai principi dettati dall'art. 16 del CCNL 21 maggio 2018. A tal fine ritengono, dunque, superata l'applicazione della disciplina di cui al Regolamento comunale approvato con DGC n. 137 del 30 novembre 2017, come modificato con DGC n. 145 del 12 dicembre 2019.

8. A partire dall'anno 2021 e fino a successiva modifica che dovesse conseguire ad una differente volontà delle Parti e/o ad eventuale contrasto con la disciplina del prossimo CCNL, le progressioni

VP

PA

RES

du

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, riportati nel presente articolo.

9. Possono partecipare alla selezione per la progressione economica tutti i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti soggettivi:

- a) Essere dipendente dell'Ente con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione. Non partecipano alla selezione i dipendenti in aspettativa per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;
- b) Aver maturato un periodo di permanenza di trentasei mesi nella posizione economica immediatamente precedente, alla data di decorrenza delle progressioni (eventualmente maturata anche in altra amministrazione del comparto);
- c) Non essere stati destinatari di provvedimenti disciplinari con irrogazione della sanzione superiore al rimprovero scritto nel biennio precedente la data di indizione della selezione, quest'ultima coincidente con l'avviso attraverso il quale viene data informazione a tutti i dipendenti dell'Ente circa l'avvio della stessa.

10. La graduatoria viene formata utilizzando i seguenti tre elementi di valutazione:

❖ l'elemento fondamentale per l'attribuzione del punteggio è costituito dalla media delle valutazioni della performance del triennio precedente a quello di decorrenza della progressione, con riferimento alle risultanze dell'attività lavorativa effettivamente svolta dal dipendente nelle tre annualità di riferimento, sulla base del proprio inquadramento giuridico ed economico, anche se prestata in categorie differenti (cfr. orientamento applicativo ARAN CFL 125 del 7 gennaio 2021): tale elemento di valutazione determina un punteggio massimo di 100 punti, con la seguente ponderazione:

- 1° anno precedente: 50%
- 2° anno precedente: 30%
- 3° anno precedente: 20%

Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per ragioni diverse da inadempienze del valutato, viene utilizzata la media delle valutazioni comunque effettuate nel triennio precedente, data dalla somma delle valutazioni disponibili divisa per gli anni in cui è stata effettuata la valutazione.

In caso di mancanza della valutazione annuale per assenza dal servizio tale da non consentire la misurazione della performance individuale, per qualsiasi titolo diverso dall'aspettativa, si procede come segue:

- se la mancanza di valutazione si è verificata nel primo anno precedente a quello di potenziale assegnazione, non sarà possibile procedere alla progressione: fanno eccezione i lavoratori assenti per infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio e i lavoratori assenti per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita;
- se la mancanza di valutazione si è verificata nel secondo o terzo anno precedente, il punteggio sarà parametrato:
 - 1° anno precedente: 70%
 - restante anno effettivamente valutato: 30%

11. Al punteggio su base 100 così ottenuto, si sommano due ulteriori elementi di valutazione:

❖ l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, intesa come anzianità nel profilo, che determina un punteggio massimo di 10 punti: *max punti 0,6* per ogni anno o frazione superiore a sei mesi prestato in profilo corrispondente a quello di attuale assegnazione, da attribuire suddividendoli tra i seguenti parametri (cfr. orientamento Aran del 29 settembre 2020, n. 96):

- il livello di conoscenza di contenuti e tecniche - *punti 0,1*

Mh

Vando VIC FPC

- il grado di autonomia acquisita nello svolgimento delle mansioni - *punti 0,1*
 - il livello di efficienza, rapidità e precisione nella cura dei procedimenti - *punti 0,1*
 - la capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dei processi - *punti 0,1*
 - la capacità di prevenire e individuare le criticità - *punti 0,1*
 - la capacità di reperire risorse informative, di aggiornarsi e di auto-formarsi - *punti 0,1*
- ❖ le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (es. superamento degli esami per la patente europea dei computer), che determina un punteggio massimo di 5 punti: *punti 2* per ogni attività di alta formazione di durata superiore a 30 ore, con accertamento finale delle competenze acquisite e *punti 1* per ogni attestato acquisito.

12. Conseguono la progressione i dipendenti che ottengono il punteggio più alto all'interno della propria categoria. In particolare, sulla base dei risultati della valutazione, sono predisposte, per ciascuna categoria professionale (A, B, C, D), distinte graduatorie, all'interno delle quali i dipendenti vengono collocati secondo l'ordine decrescente del punteggio riportato.

13. *A parità di punteggio*, nell'ambito di ciascuna categoria viene data la precedenza:

- 1) al dipendente con la valutazione della performance più elevata nel triennio;
- 2) *in caso di ulteriore parità*, al dipendente che ha conseguito il punteggio più alto per il fattore esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento;
- 3) *in caso di ulteriore parità*, al dipendente con posizione economica inferiore;
- 4) *in caso di ulteriore parità*, al dipendente con maggiore età anagrafica.

14. Per conseguire l'attribuzione del beneficio economico connesso alla PEO, il candidato dovrà aver riportato una valutazione non inferiore al 60% del punteggio massimo conseguibile.

15. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Responsabile P.O. del Settore Finanziario, coadiuvato dal Responsabile di Procedimento dell'Ufficio Personale, procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni, verificando la documentazione esistente agli atti dell'ente, e predisponendo l'elenco dei dipendenti ammessi alla selezione. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con un avviso interno che assicuri adeguata diffusione.

16. Per ciascun dipendente è compilata una scheda, preceduta da un colloquio con l'interessato. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni.

17. Il Responsabile, esaminate le osservazioni e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 10 giorni dalla ricezione delle stesse, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata, decorso il quale il responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

18. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

19. La procedura si conclude con determinazione del Responsabile del Settore Personale che individua formalmente i beneficiari delle progressioni economiche orizzontali effettuate.

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

21. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire

M

VP

F

OS

SC

dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

22. In sede di linee d'indirizzo, la Giunta comunale ha previsto di destinare **per l'anno 2021** alle progressioni orizzontali un importo pari ad **5.330,00 euro** e la relativa attribuzione, come di seguito distribuita, a decorre dal 1° gennaio dello stesso anno 2021:

Progressione con decorrenza 01.01.2021			
Categoria	Numero dipendenti aventi diritto	50% che consegue la progressione (con arrotondamento)	Importi destinati: euro
A	3	2	680,00
B	4	2	750,00
C	7	4	2.700,00
D	1	1	1.200,00
Totale dip.	15	9	5.330,00
Totale somme assegnato alle progressioni			

23. 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. 22
Indennità condizioni di lavoro
Art. 70-bis CCNL 21/05/2018

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

- a) di attività **disagiate** e/o
- b) di attività **esposte a rischi** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o
- c) 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:

- a) 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 2021 in **6.600,00** euro.

Mn

MD

J

AS

Deu

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. 23

Indennità per specifiche responsabilità

Art. 70-quinquies - comma 1 e comma 2 - CCNL 21/05/2018

1. L'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018, prevede la possibilità di 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, attraverso una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. Per la erogazione di questi compensi i Responsabili di Settore individuano gli eventuali dipendenti destinatari, entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del Responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

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

a) Il Responsabile di ogni Settore, che agisce con i poteri del privato datore di lavoro, provvede con proprio atto all'individuazione dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità, da effettuarsi nell'ambito del seguente elenco:

- 1) responsabilità di processo erogativo (firma diretta di atti di accertamento e/o liquidazione/pagamenti);
- 2) responsabilità di procedimenti amministrativi e/o istruttorie di particolare complessità implicanti il possesso di elevata professionalità e conoscenze specialistiche, concorso decisionale, elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente;
- 3) supporto al Responsabile di Settore nelle attività di coordinamento, programmazione e pianificazione;
- 4) responsabilità di attuazione operativa (*se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale*);
- 5) responsabilità di applicazione;
- 6) responsabilità di controllo;
- 7) supporto al Responsabile di Settore nelle attività di organizzazione e gestione (*di risorse umane, strumentali e finanziarie*);
- 8) attività implicanti relazioni di notevole rilievo esterno, con Enti, Istituzioni e Organi esterni;
- 9) adempimenti previsti da Leggi o Regolamenti;
- 10) attività amministrativa implicante funzioni di verifica tecnico-amministrativa;

b) L'attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del Responsabile, avviene indicando gli importi da assegnare, nei limiti delle risorse disponibili destinate in sede di contrattazione decentrata, alla luce dei seguenti criteri e valori:

- presenza di almeno 2 fattispecie di responsabilità fino a 300,00 euro;
- presenza di almeno 3 fattispecie di responsabilità fino a 500,00 euro;
- presenza di almeno 5 fattispecie di responsabilità fino a 1.000,00 euro;
- presenza di almeno 7 fattispecie di responsabilità fino a 2.000,00 euro;
- presenza di almeno 9 fattispecie di responsabilità fino a 2.500,00 euro;
- presenza di almeno 10 fattispecie di responsabilità fino a 3.000,00 euro.

c) Nel rispetto dei citati criteri ed ai fini della relativa attribuzione, l'indennità per specifiche

 UIC FPZ

responsabilità può essere attribuita al personale che svolga attività lavorativa in presenza di almeno 2 delle fattispecie sopra indicate. Qualora venga individuato personale in servizio part-time, tale indennità viene quantificata in misura proporzionale oraria, parametrata al servizio prestato.

5. Qualora il badge assegnato in sede di contrattazione decentrata non risulti sufficiente, esso viene ripartito tra i Settori interessati attraverso apposito verbale concordato in sede di Conferenza dei relativi Responsabili ed in proporzione dei dipendenti individuati, aventi diritto all'indennità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1.

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

7. L'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018, prevede, invece, che 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



8. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina di cui al precedente comma 6, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla Giunta comunale.

9. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato.

10. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta mensilmente.

11. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

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

13. Le risorse per la remunerazione delle indennità per specifiche responsabilità sono quantificate per l'anno 2021 in **30.000,00** euro, così suddivise:

- ❖ Euro 27.000,00 per le fattispecie di cui all'art. 70-quinquies, comma 1
- ❖ Euro 3.000,00 per le fattispecie di cui all'art. 70-quinquies, comma 2.



Art. 24
Reperibilità
Art. 24 CCNL 21/05/2018

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. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 10 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.

6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000.

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

Servizio	N.ro addetti	Categoria	Profilo Professionale
Stato Civile	2	C	ufficiali di stato civile
Stato Civile	1	B	ufficiali di stato civile
Agenti di Polizia locale	8	C	agente di polizia locale

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

- per l'anno 2021 in **8.500,00** euro.

8. Le parti concordano che per l'anno 2022 le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità saranno le seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Categoria	Profilo Professionale
Stato Civile	2	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

Veneto UIC FPC

Art. 25

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

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:

- a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari a **50.000,00** euro;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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;
- e) 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;
- f) 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;
- g) 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 stipulato in data 13 ottobre 2017, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.

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. 26

Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

1. Sulla base delle previsioni di cui agli articoli 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 il Comune provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.

2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è prevista la possibilità di corrispondere, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni, di un compenso di 50,00 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il comune che per l'unione.

3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è consentita la erogazione della indennità di specifiche responsabilità da parte di ognuno dei due enti.

4. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione di una quota della indennità legata alla performance, cd produttività, sulla base della assegnazione di specifici obiettivi. Tale quota è fissata dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa sia dal comune che dall'ente capofila della convenzione.

Art. 27

Criteria della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito IMU

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.

2. Tale compenso è ripartito tra il responsabile, cui spetta 1/4 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta il restante 3/4.

3. Le risorse sono ripartite dal responsabile sulla base del seguente criterio:

- a) 50% in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto, valutazione effettuata dal responsabile;
- b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella relativa al peso potenziale di cui al comma 7 del precedente articolo 5.

Art. 28

Compensi Istat

Art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

Art. 29

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria ad incentivi di produttività a favore dei messi notificatori (Risorse variabili soggette al limite)

1. Le parti concordano che, in applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 70% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i mesi notificatori, in proporzione alle notifiche effettuate.

TITOLO IV - SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 30

Indennità di funzione

Art. 56-sexies CCNL 21/05/2018

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 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. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.

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

6. 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
Personale di polizia locale di categoria C	Agente di polizia locale <i>Responsabile Ufficio della Delegazione</i>	1.500,00 euro
		fino a 2.300,00 euro
Personale di polizia locale di categoria D	Da ripartire secondo gradi e attribuzioni individuati dalla legge regionale	fino a 2.500,00 euro
		fino a 2.700,00 euro
		fino a 3.000,00 euro

7. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

8. L'indennità in oggetto sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

9. 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 (*indennità di pubblica sicurezza*);
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/201 (*indennità di servizio esterno*);
- 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 (*indennità condizioni lavoro*).

10. 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).

11. Le risorse per la remunerazione delle indennità di funzione sono quantificate in quantificate:

- per l'anno 2021 in **1.500,00 euro**.

Art.31
Turnazioni
Art. 23 CCNL 21/02/2018

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.

1. 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.

2. In sede di contrattazione integrativa viene eventualmente determinata l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.

3. A tal fine, rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, la Parti concordano di individuare ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con almeno due figli, tutti di età inferiore ad anni 8;
- _____.

4. **Tale indennità NON trova applicazione per l'anno 2021.**

5. Le Parti si riservano di valutare **per l'anno 2022** l'attivazione della turnazione nell'ambito del servizio di Polizia Locale, demandano all'amministrazione di determinarne periodi e decorrenze.

Art. 32
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
Art. 56 -quater CCNL 21/02/2018
(Risorse variabili soggette al limite)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208, D.Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i) e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.

V. ... UIC FPC

3. Con il presente contratto integrativo sono finanziati i seguenti progetti:

- a)
- b)
- c)

4. L'ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del *welfare* integrativo di cui all'art. 72, CCNL 21 maggio 2018.

Art. 33
Indennità di servizio esterno
Art. 56-quinquies CCNL 21/02/2018

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 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. La misura dell'indennità giornaliera all'interno dei limiti minimi e massimi è determinata in relazione allo svolgimento:

- del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
- del servizio con particolari mezzi.

5. L'importo di detta indennità giornaliera è determinato in euro 4,50 lordi giornaliere.

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

7. Tale indennità spetta, previa attestazione del Comandante / Responsabile del relativo Settore, da comunicare al Servizio Personale, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio all'esterno con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata mensilmente, con eventuale conguaglio a consuntivo dell'anno di riferimento.

8. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e a quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 16, CCNL 22 gennaio 2004

9. Le risorse per la remunerazione della indennità di servizio esterno sono quantificate:

- per l'anno 2021 in **10.000,00** euro.

M    

Art. 34
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e
di iniziative di carattere privato
Art. 56-ter CCNL 21/05/2018

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
4. In ogni caso le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21/05/2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari eventualmente adottate in materia dall'Ente.

*Verde
21/05/2018*

MA

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

TITOLO V – CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 35

Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto integrativo.

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale, mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale, in occasione della rinegoziazione annuale dei criteri di ripartizione delle risorse.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 36

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. 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.

Vendo sic FPC

hh

AA

FPC/ee
h

AA

AA

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018

(D.L.n. 128 del 17.11.2021)

DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse STABILI	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 21.5.2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	255.248,40
(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) (ART. 67, C. 2, LETT. A)	4.160,00
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (ART. 67, C. 2, LETT. 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	7.560,09
(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
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	41.167,85
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	25.981,69
TOTALE risorse STABILI	202.492,14
a) Risorse VARIABILI soggette a LIMITAZIONE	
(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)	659,43
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	0,00
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	
Totale Risorse VARIABILI soggette a LIMITAZIONE (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	659,43
b) Risorse VARIABILI NON soggette a LIMITAZIONE	
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	60.954,87
(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)	0,00
(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
Totale Risorse VARIABILI NON soggette a LIMITAZIONE	128.954,87
TOTALE risorse VARIABILI	129.614,30
TOTALE risorse STABILI e risorse VARIABILI	332.106,44
TOTALE delle <u>VOCI SOGGETTE</u> a VINCOLO	196.318,38
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE finanziato da bilancio (solo per enti senza dirigenza)	67.368,25
TOTALE COMPLESSIVO delle VOCI SOGGETTE a VINCOLO	263.686,63
Totale FONDO risorse DECENTRATE anno 2016 come rideterminato nell'anno 2018 (art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019)	263.686,63
	LIMITE OK

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

del Personale dipendente del Comune di AVIGLIANO, **Parte NORMATIVA triennio 2021-2023 e Parte ECONOMICA - Fondo Anno 2021.**

Visti e richiamati:

- la **deliberazione della DGC 128 del 18.11.2021**, ad oggetto **Linee di indirizzo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa - ANNO 2021** e nomina della Delegazione Trattante di Parte Datoriale;
- la **Determinazione del Responsabile del Settore II n. 125 del 09.11.2019**, come integrata con **Dt. n. 128 del 17.11.2019**, con la quale è stato costituito il **fondo per il salario accessorio anno 2021**;
- la **seduta in data 29.11.2021**, nel corso della quale le Parti Negotiali hanno sottoscritto l'**IPOTESI di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** del Personale dipendente del Comune di AVIGLIANO, **Parte NORMATIVA triennio 2021-2023 e Parte ECONOMICA - Fondo Anno 2021**;
- la **Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria** sottoscritte in data **02.12.2021** trasmessa al Revisore dei Conti del Comune di AVIGLIANO;

Atteso che

- il Revisore dei Conti in data **06.12.2021** 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. 150 in data 07.12.2021**, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di Parte Datoriale alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

L'anno **2021**, il mese di **dicembre** il giorno **09** alle ore **10:00**, presso la sede del Comune di AVIGLIANO, le Parti negoziali composte da:

Delegazione Trattante di **PARTE DATORIALE** (DGC n. 128/2021)

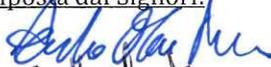
Segretario Generale del Comune - **Dr.ssa Clementina Gerardi**

Responsabile PO - Ufficio Finanziario - **Dr.ssa Marirosa GALLICCHIO**

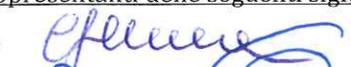


Delegazione Trattante di **PARTE SINDACALE**

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

CISL	AQUILA M. Rocchina	
CGIL	MANFREDI Giuseppe	
CGIL	COSTANTINO Valerio G.	

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P.	SABBATELLA Carmen	
CISL-FP	PERNETTI Vincenzo	
U.I.L. F.P.L.	VERRASTRO Giuseppe	
CSA		<u>assente</u>

Sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del Personale dipendente del Comune di AVIGLIANO, **Parte NORMATIVA triennio 2021-2023 e Parte ECONOMICA - Fondo Anno 2021**, siglato in data 29.11.2021.

Sono abrogate le disposizioni del CCDI del Comune di AVIGLIANO sottoscritto in data 08.08.2019, contrastanti con le disposizioni del CCDI del Comune di AVIGLIANO sottoscritto in data odierna.

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.

