

COMUNE DI LAVIANO  
*Provincia di Salerno*



*Handwritten signature*

**IPOTESI Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
PARTE ECONOMICA Anno 2018**

R.S.U.  
*Handwritten signature*

*Handwritten notes:*  
Circ. FA U. U.  
FP Cgil Aff. Perm  
Cil FPL *Handwritten initials*

*Handwritten initials*

**Art. 1**  
**Campo d'applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dall'Amministrazione, con esclusione dei Dirigenti.
2. Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione/applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

**Art. 2**  
**Oggetto del CCDI**

1. Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art. 40 del d.lgs. n.165/2001 ed ai sensi del vigente contratto collettivo nazionale relativo al Comparto Regioni e Autonomie Locali.
2. Esso disciplina, **per l'anno 2018**, 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.
3. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, le parti rinviando alla contrattazione nazionale vigente.

**Art. 3**  
**Risorse decentrate**

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

- a) La prima costituita nel rispetto dei commi 1 e 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definita "risorse decentrate stabili";
- b) la seconda, costituita nel rispetto dei commi dal n. 3 al n 6, viene definita "risorse decentrate variabili"

A decorrere dall'anno 2018, il Fondo risorse decentrate stabili è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificato dal Revisore dei Conti, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle Progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato l'indennità di comparto di cui all'articolo 33 del CCNL 22/1/2004.

1. Nello Specifico, il Fondo delle Risorse decentrate del Comune di Lavano (Stabili e Variabili) è quello indicato nella tabella che segue determinate dall'Amministrazione comunale in armonia a quanto stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 25.05.2017, n. 75, tenendo conto che l'importo delle risorse stabili diventa il punto di riferimento per il contenimento della spesa per gli anni successivi.



- 2 -



## FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018 ( ALLEGATO A )

FRONTE	DESCRIZIONE	Valore
<b>RISORSE STABILI</b>		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017	62.883,29
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	-
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	2.308,90
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	-
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>65.192,19</b>
<b>INCREMENTI VARIABILI</b>		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, progetti speciali, ecc.)	
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	
	<b>TOTALE INCREMENTI VARIABILI</b>	<b>-</b>

<b>TOTALE</b>	<b>65.192,19</b>
---------------	------------------

*Handwritten signatures and initials:*  
 Felice  
 [Signature]  
 [Signature]

*Handwritten signature:*  
 [Signature]

*Handwritten signature:*  
 [Signature]



3. Per l'anno 2018 non sono previste nuove progressioni orizzontali.

**Art. 5**  
**Indennità di Comparto**

1. Il Fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del vigente CCNL della somma complessiva di € **8.697,00** costituita dalle risorse conclamate anno 2017 che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.

2. L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.

**Art. 6**  
**Indennità specifica categorie A e B**

1. Resta confermata l'erogazione dell'indennità di cui all'art. 8 del CCNL del 9 maggio 2006, a beneficio delle categorie A e B (ex III e IV q.f.) nell'importo di € 64,56 annui.

2. Tale indennità comporta una spesa effettiva per il 2018 pari ad €. 193,68.

3. **L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili sulla base della certificazione del Responsabile del Servizio da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.**

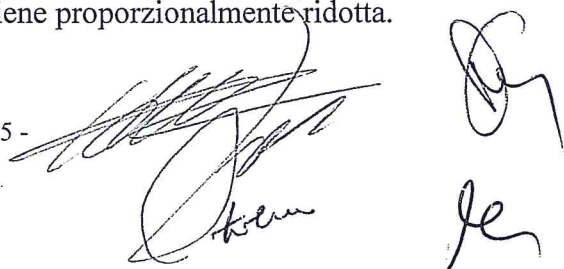
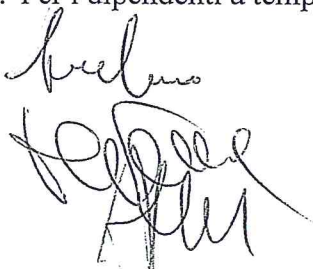
**UTILIZZO ALTRE RISORSE DECENTRATE**

**Art. 7**  
**Indennità per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C e D**

1. L'utilizzazione del fondo, per l'anno 2018, ammonta alla somma di €. ;
2. Esso è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D non titolare di P.O. in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza;
3. La corresponsione della specifica indennità è legata all'esercizio di funzioni di particolare rilevanza, a condizione imprescindibile che tali compiti siano stati affidati, con atto formale, dal Responsabile del Servizio di appartenenza.
4. L'indennità per "specifiche responsabilità" è graduata secondo la seguente modalità:

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITÀ	MISURA INDENNITÀ ANNUA	UNITA' Previste
Fascia A) Responsabilità di direzione degli <i>Uffici</i> , comportanti Responsabilità dei processi lavorativi con responsabilità di procedimento amministrativo – cat. D e C	Cat. D – 2 unità Cat. C – 7 unità	9

5. Per i dipendenti a tempo parziale l'indennità viene proporzionalmente ridotta.



6. In ordine a quanto sopra le parti si riservano di verificare all'inizio di ciascun esercizio finanziario, nell'ambito della disponibilità delle risorse esistenti, sia la quota individuale da assegnare che la variazione del numero dei beneficiari anche in funzione di nuove assunzioni o progressioni.
7. **L'indennità per specifiche responsabilità è erogata sulla base della certificazione del Responsabile del Servizio, circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.**

#### Art. 8

#### Risorse per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D

1. L'utilizzo del fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € 1.200,00. Esso è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle seguenti qualifiche:  
Ufficiale di Stato civile, Anagrafe, responsabile dei tributi, nonché alle altre figure individuate alle lett. b, c e d dell'art. 70 quinquies, comma 2.
2. L'importo annuo lordo dell'indennità è fissato in € 300,00 (proporzionalmente ridotto per i dipendenti a tempo parziale);
3. **L'indennità di cui al presente articolo è erogata annualmente sulla base della certificazione del Responsabile del Servizio, circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.**

#### Art. 9

#### Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità). Essa è quantificata in complessivi € 30,00 mensili e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.
2. Per l'anno **2018** le risorse annue destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Per l'anno 2018 le risorse annue complessive ammontano a complessivi € **1.320,00**;

I lavoratori interessati alla corresponsione dell'indennità sono quelli che svolgono in via esemplificativa, le seguenti attività esposte a rischi:

- Addetti alla mensa;
- Addetti alla nettezza urbana;
- Autista trasporto scolastico,

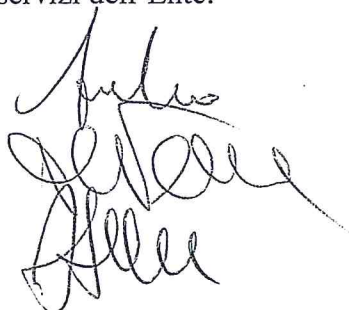
2. **L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili sulla base della certificazione del Responsabile del Servizio, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.**

**Art. 10**  
**Indennità maneggio valori**

1. Il personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, e che abbia la qualifica di agente contabile ha diritto ad un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tale indennità viene stabilita in € 1,50 giornalieri e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi.
3. La spesa prevista, per il **2018**, per l'erogazione di detta indennità ammonta a **€. 341,00** (*per n. 1 unità addetta al servizio economato*).
4. **L'indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente previa certificazione del Responsabile del Servizio circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi, entro il quindicesimo giorno del mese successivo al semestre di riferimento.**

**Art. 11**  
**Compensi per produttività (art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 01/04/1999)**

1. Il sistema di incentivazione riconosce l'impegno e la partecipazione del personale nel raggiungimento degli obiettivi prefissati ed in questo senso assume particolare significato come strumento di impulso, sostegno e rinforzo per i processi di miglioramento in atto.
2. In applicazione dei principi stabiliti dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, col presente contratto si mira alla concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa anche l'adozione di un sistema che riconosca l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti. In questo senso, i Responsabili di Settore sono tenuti ad informare capillarmente tutti i dipendenti circa la definizione degli obiettivi nonché del grado di avanzamento delle attività in direzione del loro raggiungimento, per favorire il massimo coinvolgimento e la partecipazione più consapevole da parte di tutti al raggiungimento dei risultati attesi.
3. In applicazione delle *norme transitorie* previste dall'articolo 6 del decreto legislativo 1.8.2011, n. 141 la differenziazione retributiva in fasce di merito prevista per gli enti locali dall'articolo 31, comma 2, del D. Lgs 150/2009 si applicherà dalla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009 (intendendo per tornata contrattuale i "rinnovi contrattuali" e non la semplice scadenza di quelli precedenti).
4. Il fondo per l'erogazione di compensi per produttività, per l'anno 2018, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a **€. 5.000,00** ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi erogati, legati alla produttività collettiva ed individuale, così come previsto dall'art. 18 del CCNL dell'1.4.1999, così come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004.
5. L'importo di cui al comma precedente si adegua *ipso iure* con le economie a qualsiasi titolo derivanti dalla gestione dei fondi di cui al presente contratto, fatta eccezione per quello relativo alle progressioni economiche orizzontali.
6. Il fondo è utilizzato per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi. Esso è così ripartito tra i *Servizi*, in relazione alla consistenza numerica ed alla rilevanza dei servizi dell'Ente:



Le risorse di cui al comma 3 vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione permanente, allegata sub A) al CCDI 2006-2009 stipulato in data 12.01.2010. I compensi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 70/100.

7. L'erogazione dell'incentivazione della produttività spettante ai singoli dipendenti è calcolata dividendo l'ammontare delle risorse assegnate a ciascun *servizio* per il numero dei dipendenti del servizio medesimo e successivamente per 100; il risultato, che corrisponde al valore unitario per singolo punto, viene moltiplicato per il punteggio ottenuto da ogni dipendente nella rispettiva scheda. Per i dipendenti a tempo parziale, il risultato viene proporzionalmente ridotto. Nel caso in cui l'intero importo non venisse attribuito, la quota residua sarà ripartita, in misura proporzionale al punteggio della scheda, tra i dipendenti del settore che abbiano conseguito un punteggio superiore a punti 70.
8. Il compenso per produttività spettante ad ogni singolo lavoratore, derivante dall'applicazione del procedimento di cui ai commi 6 e 7 viene proporzionalmente ridotto in relazione ai giorni di assenza dal servizio a norma dell'art. 71, comma 5, del D.L. n. 112/2008.
9. Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, di esclusiva competenza dei responsabili di ciascun *servizio*, sono comunicati ai singoli dipendenti e trasmessi per conoscenza al Segretario Comunale, nonché, per gli adempimenti conseguenti, al responsabile del servizio finanziario.
10. Contro le risultanze della scheda di valutazione, il dipendente, entro 15 giorni dalla data di firma della stessa, può presentare ricorso al Segretario Comunale, il quale, di concerto con il responsabile del servizio, convoca, entro 10 giorni dalla data di presentazione dell'istanza, il lavoratore interessato, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale. Il Segretario Comunale decide il ricorso nei successivi 15 giorni e trasmette la decisione al responsabile del servizio ed al dipendente interessato.
11. Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in un altro Servizio, la scheda di valutazione viene compilata dai diversi responsabili ognuno per quanto di competenza.
12. **La erogazione dei compensi relativi alla produttività avverrà annualmente previa certificazione del Responsabile del Servizio circa la sussistenza delle condizioni e l'ammontare effettivo, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno dell'anno successivo a quello di riferimento.**

#### Art. 12 Indennità di reperibilità

1. Ai fini dell'art. 23 del CCNL 14 settembre 2000, in materia di reperibilità, è individuata la seguente area di pronto intervento: servizi di polizia mortuaria, di competenza del I Servizio Amministrativo e Polizia Locale, comprensivo dell'eventuale straordinario in reperibilità e per il rilascio delle autorizzazioni al trasporto e al seppellimento salme, per complessive 6 ore ogni sabato e/o domenica.
2. I turni di reperibilità saranno predisposti dal responsabile del servizio
3. Per l'anno 2018 si prevede una spesa complessiva di €. 1.895,01.
4. **L'indennità di cui al presente articolo viene erogata mensilmente previa certificazione del Responsabile del Servizio, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno del mese successivo al semestre di riferimento.**

**Art. 14**  
**Nuove Progressione Economiche Orizzontali**

Le parti concordano di finanziare le nuove PEO per il 70% degli aventi diritto delle Categorie D, C e B, con decorrenza 01.06.2018 con l'importo di €. 5.625,00. Inoltre, le parti concordano che le eventuali economie derivanti dagli istituti contrattuali sopra finanziati confluiranno nell'istituto della produttività.

**Art. 13**  
**Norme finali**

1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.
2. Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.

*[Handwritten signatures]*

*Cosc Fp Uu U*  
*Fggic Mm Rm*

*sey*  
*Uil Fpc* *[Signature]*

*R.S.U.*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*