

COMUNE DI ATENA LUCANA

(Prov. SA)

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) ANNO 2019

PARTE ECONOMICA

L'anno 2019, il giorno 19 del mese di dicembre, nei locali della sede del Comune, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa parte economica anno 2019,

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Paola Dello Iacono (Segretario Comunale)

Componente: Daniele Padovani (Responsabile P.O. Area Economico-Finanziaria)

Componente: arch. Carlo Di Palma (Responsabile P.O. Area Tecnica 1)

Componente: ing. Cono Gallo (Responsabile P.O. Area Tecnica 2)

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta da: sig. Cataldino Cerullo

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. _____

CISL-FP _____

U.I.L. F.P.L. _____

CSA _____

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Atena Lucana e **disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa decentrata a livello di ente.**

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

Il presente contratto ha validità, per la parte economica, per l'anno 2019 con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio ovvero dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, si deve procedere alla stipula del **C.C.D.I., parte economica anno 2019**, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. n. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 67 e 68 del nuovo CCNL - FL del 21/05/2018;

PRESO ATTO della determina n.ro 16 del 03/12/2019, n.ro rgd 280 del 03/12/2019

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018 la seguente ipotesi di C.C.D.I. .



1





CCDI PARTE ECONOMICA ANNO 2019

TITOLO I IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 1

Risorse finanziarie

Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalla risorse finanziarie quantificate in €. 65.049,42 come risultante dalla determina n. 16 del 3/12/2019 (RGD n. 280/2019) adottata dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, allegata al presente contratto.

Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.).

Le risorse oggetto di contrattazione sono paria ad €. 16.816,26, 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.

Per l'anno 2019 tali risorse, a seguito di contrattazione, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto che qui si riportano.

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità condizioni di lavoro Art. 70-bis CCNL FL 21/05/2018 (maneggio valori e rischio)	€. 645,00
Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno Art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000	€. 700,00
Indennità per specifiche e particolari responsabilità Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018	€. 7.000,00
Indennità di servizio esterno Art. 56-quinquies CCNL FL 21/05/2018	€. 500,00
Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale	€. 7.971,26
TOTALE	€. 16.816,26

Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa e/o individuale.

Art. 2

Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis CCNL21/05/2018)

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

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

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Tale indennità, per l'anno 2019 interesserà i dipendenti assegnati alle seguenti aree:

- Area Economico Finanziaria;
- Area tecnica 1;

Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza del rischio e tenuto conto dell'indice ente sarà pari ad €. 1,50.

Per l'annualità di cui al presente CCDI il personale interessato è pari a:

- Area Economico Finanziaria: somma annua assegnata per maneggio valori €. 300,00 di cui n. 1 dipendente con una sola causale;
- Area Tecnica UTC 1: somma annua assegnata per rischio €. 345,00 di cui n. 1 dipendente con una sola causale;

• **Totale €. 645,00**

-La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile d'Area con assunzione di conseguente carico di responsabilità .

A specificazione di quanto previsto nel presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

SI CONVIENE:

1) Fattori di disagio:

essendo il **disagio** una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentane ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
- b) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;
- c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato;
- d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile nelle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale;
- e) disagio connesso alla disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessario al funzionamento del servizio;

2) Fattori di rischio:

I fattori rilevanti di rischio sono: utilizzo di materiali (agenti chimici-biologici-fisici-radianti-gassosi-conduzione di mezzi meccanici/elettrici/a motore- uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni); attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive, in condizioni potenzialmente insalubri di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

3) Fattori del maneggio valori:

I fattori del maneggio valori sono: dipendenti adibiti in via continuativa, per l'espletamento delle mansioni di competenza, a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), Agente Contabile/Economo ;

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- Dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili;
- Dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 3

Indennità per specifiche e particolari responsabilità

(Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B e C (categ. D esclusa in quanto trova applicazione per tutti coloro che rientrano in questa categoria la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti del CCNL) può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 (tremila) annui

3

lordi per 12 mensilità. Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Responsabili di Area/Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva, deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a €. 350,00 (trecentocinquanta) annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

3. L'indennità di responsabilità, di cui al comma 1 del presente articolo, è erogata secondo i criteri individuati nel CCDI parte normativa, ai fini del comma 1 nella misura di complessivi €. 7.000,00 (settemila) per n. 6 unità, in ragione dell'effettivo periodo di servizio prestato, ed così suddivisa:

- **Area Economico Finanziaria – Ufficio Tributi, Gestione paghe e Servizio Economato**
n. 1 unità, Categ. C: €. 2.000,00;

1. responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica;
2. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
3. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
4. responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.

- **Area Tecnica UTC 2 - Ufficio LL.PP., Gare e Sisma**

n. 1 unità, Categ. C: €. 2.000,00;

1. responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica;
2. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
3. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
4. responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.

- **Area Amministrativa AA.GG. – Uff. Protocollo, Servizi Demografici, Polizia Locale, Ufficio Commercio (SUAP) -**

n. 2 unità, categ. B €. 1.600,00 e n. 1 unità categ. C €. 1.000,00;

1. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
2. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
3. responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.

- **Area Tecnica UTC 1 – Ufficio patrimonio e manutenzioni.**

n. 1 unità, categ. B €. 400,00;

1. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
2. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
3. responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.

Art. 4

Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno
(art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001)

E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in €. 700,00.

Art. 5

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in €. 7.971,26, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale ed è distribuita proporzionalmente tra le tre posizioni organizzative.

La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere avvenire secondo i criteri stabiliti nel ccdi parte normativa e dovrà, quindi, essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale, non sono considerate assenze dovute a: **malattia** (fino a 20 giorni all'anno), **infortunio**, **congedo ordinario** e per **maternità**, **terapie salvavita**, **permessi** per donatori di sangue e di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato DPR 2001, permessi per legge 104, recupero prestazioni lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per donne vittime della violenza.

Art. 6

Indennità di servizio esterno

(Art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

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 presente 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;

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.

4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.

Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza del rischio e del disagio e tenuto conto dell'indice dell'ente sarà pari ad €. 2,00 per ogni giorno di effettivo servizio prestato.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al presente articolo, sono quantificate in €. 500,00.

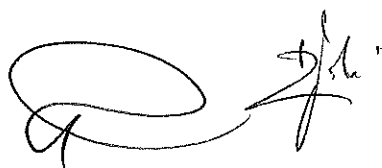
Art. 7

Disposizione finale

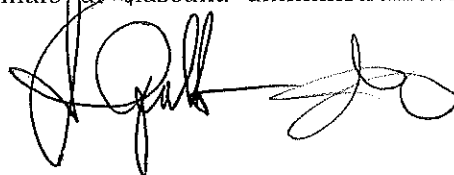
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

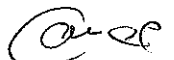
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo il caso in cui siano sottoscritti, in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di

PM



5





violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Letto, confermato e sottoscritto, in Atena Lucana il 19-12-2019

• **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

1. Segretario Comunale - *Paola Dello Iacono* (Presidente)



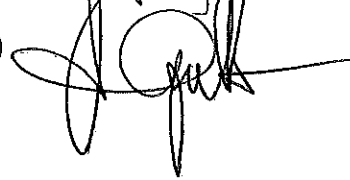
2. Responsabile Area Economico-Finanziaria - *Daniele Padovani* (Componente)



3. Responsabile Area Tecnica 1- *Carlo Di Palma* (Componente)



4. Responsabile Area Tecnica 2 - *Cono Gallo* (Componente)



• **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

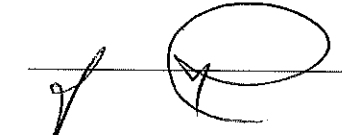
- per la **R.S.U.** aziendale (rappresentanza sindacale unitaria):

1. Cataldino Cerullo



- i **Rappresentanti Territoriali delle OO.SS.** di categoria firmatarie del CCNL FL:

1. Vincenzo Della Rocca (Sindacato FPS - CISL)



2. Carlo Astone (Sindacato UIL - FPL)



COMUNE DI ATENA LUCANA

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2019

L'anno duemiladiCIANNOVE, il giorno 31 del mese di DICEMBRE si è riunita la delegazione
trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

Daniele Padovani Presidente/sostituto



PARTE SINDACALE:

- per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria - o una rappresentanza della stessa in base
al regolamento interno della RSU):

Caraldino Carullo



- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL:

1. Vincenzo Della Rocca PPS - CISL
2. Carlo Antonio UIL - PFL

La delegazione trattante regolarmente costituita, conviene e accetta appresso:

Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti rilasciato con verbale n. 5
del 23/12/2019 invitato a mezzo pec in data 30/12/2019, vista la delibera di Giunta Comunale
n. 99 del 30/12/2019, esecutiva, inerente l'autorizzazione alla firma, le Parti sottoscrivono il
presente CCI anno 2019, relativo al personale di pendente dell'Ente, che acquista immediata
efficacia.

Letto, confermato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE



DELLA DELEGAZIONE PUBBLICA/SOSTITUTO

LA DELEGAZIONE SINDACALE



LA RSU



CCSLFP