




VERBALE DI SEDUTA DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL COMUNE DI LAVIANO (SA)

L'anno 2022 addì 12 del mese di Luglio alle ore 11.00 presso la Sede Municipale di Laviano, in modalità telematica/presso la sede comunale, si svolge la presente seduta per la definizione della Contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2021.

- Sono presenti:

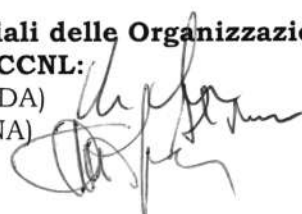
- La **Delegazione di parte pubblica**, nelle persone del

- Dott.ssa Mariapaola Florio (Presidente) 
- Dott. Luigi Buono – Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria-Tributi (componente) 
- Geom. Giuseppe Molinaro – Responsabile dell'Area Tecnico-Urbanistica (componente) 

- e le seguenti:

Rappresentanze territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL:

FP – CISL (Miro AMATRUDA)
CGIL – FP (Alfonso RIANNA)
UIL – FPL (Antonio FINE)



Rappresentanze Sindacali Unitarie:

(Geom. Alessandro Nicolino CIOTTARIELLO)



Al termine della riunione, svolta in modalità telematica, le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Laviano, la cui Ipotesi (parte economica anno 2021) era stata sottoscritta, da tutte le parti convenute, in data 21.12.2021 e per la quale, il Revisore dei Conti ha già espresso parere favorevole in data 01.06.2022.



COMUNE DI LAVIANO

(Provincia di Salerno)

Piazza Padre Pio 1, 84020 Laviano (SA) - Tel. 0828-915001

Sito Internet

<http://www.comune.laviano.sa.it>

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo PARTE ECONOMICA Anno 2021

FP 06/12
Alma

En

Cisc 98 dell

Uil 02
Dy

CA

D

fu

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 2021**, 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 nonché al CCDI – parte giuridica - relativo al triennio 01.01.2019 – 31.12.2021.

Art. 3
Risorse decentrate

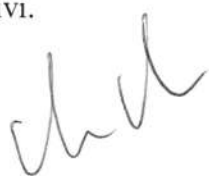
Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

- 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.

Per l'anno 2019 tale importo è incrementato della somma di € 83,20 per ogni dipendente in servizio alla data del 31.12.2015 (n. 19), ai sensi art. 67 comma 2 lett. a)

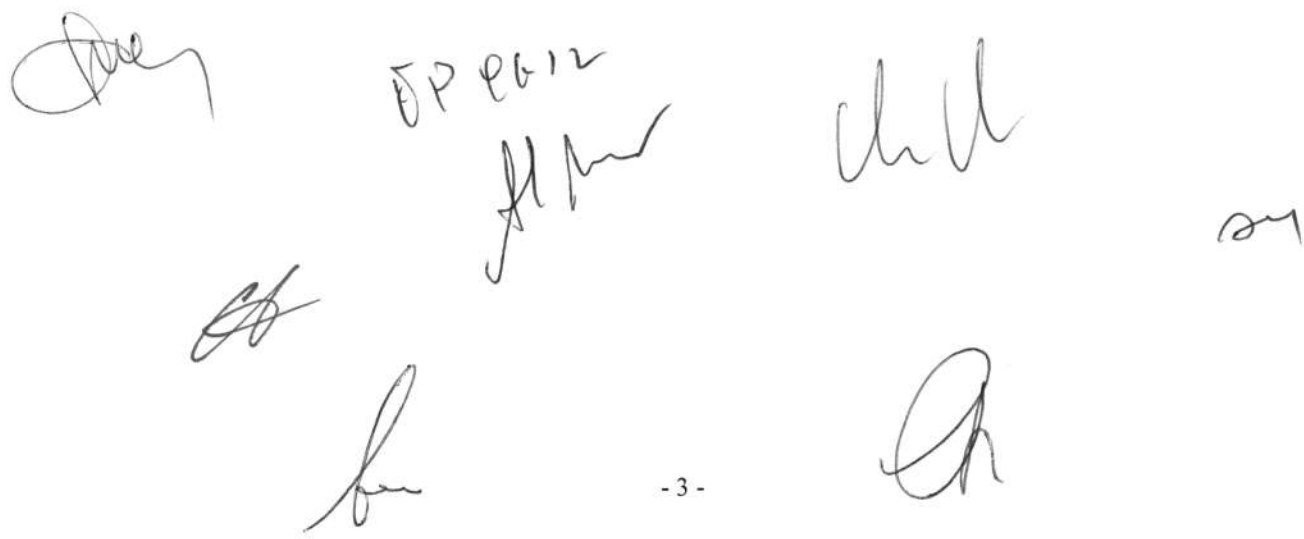
1. Nello Specifico, per l'anno 2021, il Fondo delle Risorse decentrate del Comune di Laviano (Stabili e Variabili) è quello indicato nella tabella che segue determinate dall'Amministrazione comunale in armonia a quanto stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 25.05.2017, n. 75, tenendo conto che l'importo delle risorse stabili diventa il punto di riferimento per il contenimento della spesa per gli anni successivi.



FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 (ALLEGATO A)

Fonte	Descrizione	Valore
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	62.883,29
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019 (N. 19 DIP.)	1.331,20
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	-
	TOTALE RISORSE STABILI	66.523,39
INCREMENTI VARIABILI		
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	
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	

	TOTALE	66.523,39
FONDO STRAORDINARIO		
TOTALE FONDO PRESTAZIONI LAVORO STRAORDINARIO		0,00
	TOTALE	66.523,39



 OP 2012

UTILIZZO DELLE RISORSE

Le risorse come innanzi indicate per l'anno 2021 vengono impiegate per finanziare i seguenti istituti, secondo la disciplina recata dai successivi articoli:

Istituto contrattuale	Importo
Progressione economica orizzontale	€ .49.468,26
Indennità di comparto	€ . 5.508,76
Indennità responsabilità del personale categorie B,C e D(art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21.05.2018)	€ . 1.200,00
Indennità per attività disagiate (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 - comma	€ . 193,68
Indennità di rischio (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 - comma 1, lett. b)	€ . 1.080,00
Indennità maneggio valori (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 - comma 1, lett. c)	€ . 341,50
Compensi per produttività	€ .5.750,00
Indennità di reperibilità	€ . 2.123,19
Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018)	€ . 858,00
Totale FONDO anno	€ . 66.523,39

Handwritten signatures and initials:

- Top center: *or*
- Top right: *FP 2012* and a signature
- Middle left: *AM* and *AB*
- Bottom left: *AR*
- Bottom center: *fu*
- Bottom right: *ch*

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE FISSE RICORRENTI

Art. 1

Progressione economica orizzontale (art. 16 CCNL 2016/2018)

Il fondo è costituito, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2018/2021 ed ammonta ad una somma pari a **€. 49.468,26** oltre all'importo di € 2.308,90 pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono state calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

2. Il fondo, pertanto, ammonta ad una somma complessiva pari a € 51.777,16 costituita come indicato al comma 1 del presente articolo.

3. Per l'anno 2021, tenendo conto del personale in quiescenza, l'utilizzazione complessiva dello stesso ammonta ad €. **49.468,26**.

4. Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1 del decreto legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.

Art. 2

Indennità di Comparto

L'utilizzo per l'anno 2021 ammonta ad € **5.508,76** tenendo conto delle quote afferente il personale;

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

FP 2018
Alm

Alm

Alm

Alm

Alm

Alm

UTILIZZO RISORSE ALTRE RISORSE DECENTRATE

Art. 3

Risorse per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D (art. 70, comma 1, CCNL 21.05.2018)

1. Il 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:
2. 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.
3. L'importo annuo lordo dell'indennità è fissato in € 350,00 (proporzionalmente ridotto per i dipendenti a tempo parziale);
4. **L'indennità di cui al presente articolo viene erogata entro marzo dell'anno successivo sulla base della certificazione del Responsabile dell'Area, circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.**

Art. 4

Indennità condizioni di lavoro per per attività disagiate (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – comma1, lett. a)

1. Si tratta di compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.
2. Si riconosce un'indennità a coloro che effettuano prestazioni di lavoro con orari particolarmente disagiati.
3. Per l'anno **2021** si prevede una spesa complessiva di € **193,68**.
4. **Il compenso di cui al presente articolo viene erogato mensilmente.**



Art. 5

Indennità condizioni di lavoro: rischio (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – comma1, lett. b)

1. L'indennità 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 in misura commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività comportanti esposizione al rischio.
2. Per l'anno **2021** le risorse annue destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Importo annuo spettante	Somma prevista
Operatore nettezza urbana	2	€ 360,00	€ .720,00
Addetta mensa scolastica	1	€ .360,00	€ .360,00
totale			€ .1.080,00

- Per l'anno 2021 le risorse annue complessive ammontano a complessivi € **1.080,00**;
I lavoratori interessati alla corresponsione dell'indennità sono quelli che svolgono in via esemplificativa, le seguenti attività esposte a rischi:
Addetti alla nettezza urbana e addetta alla mensa scolastica.

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. 6

Indennità condizioni di lavoro: maneggio valori (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – comma 1, lett. c)

1. Il personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa 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 **2021**, per l'erogazione di detta indennità ammonta a € **341,50**.
4. **L'indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente previa certificazione del Responsabile dell'Area circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi.**



Art. 7

Compensi relativi alla Performance organizzativa ed individuale (art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018

1. Per l'anno 2021 le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi di cui al presente articolo ammontano a complessivi euro **5.750,00**;
2. L'importo di cui al punto precedente si adegua ipso iure con le economie a qualsiasi titolo derivanti dalla gestione dei fondi di cui al presente contratto;
3. Il fondo destinato alla corresponsione degli incentivi correlati alla performance individuale per effettivi incrementi della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni struttura di massima dimensione del Comune (Servizio) di cui all'articolo 68, comma 2, lett. b) del CCNL 21.05.2018 viene utilizzato in base alla disciplina inserita nel sistema di valutazione vigente del Comune.
4. Altresì le risorse destinate alla performance organizzativa correlata al miglioramento dei servizi del Comune, di cui all'articolo 68, comma 2, lett. a) vengono destinate alla produttività individuale e/o di gruppo, in attuazione della disciplina inserita ne sistema di valutazione del Comune.
5. Il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni servizio in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione. In applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018, il 50% del personale che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del 30% della quota teorica.

Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale del servizio. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale;

6. Il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni servizio in funzione della performance organizzativa dell'area di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
7. Entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance di " servizio " ed "individuale";
8. La performance individuale verrà effettuata dal Responsabile dell'Area attraverso la compilazione e la sottoscrizione di apposita scheda di valutazione.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right with the initials 'FPGBN' written above it.

Il fondo complessivo di cui al punto 1 è ripartito tra i vari *Servizi* del Comune secondo i criteri di cui all'articolo 54 del vigente CCDDII – parte normativa – 2019/2021.

Le quote teoriche spettanti alle unità organizzative dell'Ente – in relazione al personale in servizio in ognuna di essa sono così ripartite:

AREA	CATEGORIA D n. dipendenti	CATEGORIA C n. dipendenti	CATEGORIA B n. dipendenti	CATEGORIA A n. dipendenti	QUOTA TEORICA ATTRIBUITA
<i>Amministrativa</i>	0	2	1		
		2.000,00	250,00		2.250,00
<i>Tecnica</i>	0	0	2	0	
			500,00		500,00
<i>Finanziaria - Tributi</i>	0	2	0	0	
		2.000,00	0,00	0,00	2.000,00
<i>Vigilanza - Patrimonio</i>		1*			
	0,00	1.000,00	0,00	0,00	1.000,00
Edilizia Privata	0	0	0	0	
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale full time	0	5	3	0	
Totale part time	0	0	0	0	
		5.000,00	750,00		

La erogazione dei compensi avverrà annualmente secondo la disciplina di cui all'articolo 54 del vigente CCDDII – parte normativa – 2019/2021.


 The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are four distinct signatures. On the right side, there are three signatures, with the top one including the handwritten text 'FP 0612' above it.

Art. 8
Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2016/2018)

1. Ai fini dell'art. 24 del CCNL 2018/2018, in materia di reperibilità, è individuata la seguente area di pronto intervento: servizi di stato civile e polizia mortuaria, di competenza del Servizio Amministrativo per il rilascio delle autorizzazioni al trasporto e al seppellimento salme per complessive 6 ore ogni sabato e domenica.
2. I turni di reperibilità saranno predisposti dal Responsabile dell'Area
3. Per l'anno **2021** si prevede una spesa complessiva di € **2.123,19**.
4. **L'indennità di cui al presente articolo viene erogata mensilmente previa certificazione del Responsabile dell'Area, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno del mese successivo al mese di riferimento.**

SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 9- Indennità di servizi esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018)

1. A decorrere dal 2019 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari a € 3,00 (*min. 1, max 10*) ai sensi dell'art.56 quinquies del CCNL 2016/2018, secondo la disciplina ivi contenuta.
2. L'indennità di cui al presente articolo compete esclusivamente al personale adibito a servizi esterni di vigilanza e solo in relazione alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno per l'intera prestazione ordinaria giornaliera.
3. Per l'anno **2021** si prevede una spesa complessiva di € **858,00**.
4. **L'indennità di cui al presente articolo viene erogata trimestralmente previa certificazione del Responsabile del Servizio, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno del mese successivo al periodo di riferimento.**

Art. 10 - Buoni pasto

1. Il servizio di mensa viene erogato nella forma del ticket restaurant, non cedibili a terzi e non possono essere monetizzati;
2. Il servizio mensa non può essere sostituito da indennità;
3. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero;
4. Il valore nominale del buono pasto è fissato in € 7,00.



Art. 11 – Recupero somme

1. Qualora le somme stanziare per il finanziamento del fondo di cui all'art. 4 del presente contratto, non siano utilizzate per assenza di prestazioni, nei rispettivi esercizi finanziari, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo, in aggiunta a quelle di competenza.
2. Ai fini della regolarità contabile con la deliberazione che autorizzerà la stipula del presente contratto sarà impegnata l'intera somma del fondo.

Art. 12 - 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. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente e il Contratto Decentrato – parte giuridica – relativo al triennio 2019-2021;
3. Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.



FPCGIL
Alban

CISLFP dhd

sep

