



COMUNE DI CAMEROTA

Provincia di Salerno

SETTORE FINANZIARIO

IPOTESI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE ECONOMICA RECANTE LA COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022

In data 7 dicembre 2022, alle ore 9:30, presso il Comune di CAMEROTA, ha

avuto l'incontro della Delegazione Trattante tra:

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica nella persona del Segretario Generale

Dott.ssa Angala Del Baglivo, con funzioni di Presidente - Dott. Giovanni Castaldi con la funzione di componente

E le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni Sindacali Territoriali:

RSU AZIENDALE

CGIL FP Alfonso Rianna

CISL FPS Ciro Faiella

UIL FPL Antonio Fine

CSA

Premesso che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Funzioni locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D.Lgs. n. 165/2001, come integrato e sostituito dal Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009, e dai contratti collettivi nazionali di comparto, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e, cioè: Contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa.

Considerato che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, c.d. risorse decentrate, sono determinate annualmente dagli Enti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 67 dello stesso CCNL;

Dato atto che con determinazione dirigenziale n. 87/525 del 17/11/2022, si è proceduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018;

Ritenuto, pertanto, dover procedere alla sottoscrizione di un Contratto Integrativo economico, con il quale disciplinare esclusivamente le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2022, nel rispetto della nuova disciplina introdotta dal CCNL 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali;

In data 07/12/2022 si è svolta la Delegazione trattante per la sottoscrizione dell'ipotesi di C.D.I. del personale non dirigente del Comune di Camerota per l'anno 2022, al termine della quale le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato integrativo.

COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA EX ART. 67 DEL CCNL 21/05/2018

Art. 1

Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili - Art. 67 - comma 1 e comma 2 - del CCNL 21/05/2018

1. 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, definito "risorse decentrate stabili";
- b) la seconda, costituita nel rispetto dei commi dal n. 3 al n. 6, viene qualificata come "risorse decentrate variabili" e comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai CC.CC.NN.LL. vigenti.

2. 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 certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse 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.

3. In particolare, la prima parte del fondo relativo alla lettera a) per l'anno 2020, viene determinato attraverso la compilazione di una tabella, che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, come di seguito quantificate.

FONDO RISORSE STABILI - TABELLA A

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2022
Art. 67 CCNL 2016 – 2018- Comma 1	
Unico importo consolidato anno 2017 e costituito ai sensi del comma 2 dell'art. 31 e dei commi 1, 2 e 7 dell'art. 32 del CCNL 22.01.2004, comprensivo delle voci di cui all'art. 4 del CCNL 09/05/2006 e dell'art. 8 del CCNL 11/04/2008;	€ 84.892,00
Art. 32 CCNL 22/01/2004 - Quadriennio normativo 2002 – 2005	
Importo in percentuale del monte salari riferito all'anno 2001 come determinate dal comma 7 dell'art. 32	€ 1.710,00
FONDO RISORSE STABILI - COMMA 1	€ 86.602,00
A DETRARRE	
Riduzione Fondo ex art. 1 comma 456 della legge n. 147/2013	€ 1.931,00
FONDO RISORSE STABILI - IMPORTO CONSOLIDATO DAL 2018	€ 84.671,00
La predetta Tabella A è integrata da alcune voci che, pur rientrando nel concetto di stabilità e continuità in base a quanto disposto dal comma 2 dell'art. 67, hanno bisogno di una verifica annuale, in quanto potrà verificarsi una legittima integrazione di ulteriori disponibilità di risorse stabili, che vanno ad aggiungersi all'importo unico consolidato.	
Art. 67 CCNL 21/05/2018 - comma 2	
Lettera a) - Importo pari ad € 83,20 per il numero dei dipendenti in servizio alla data del 31/12/2015 a decorrere dal 31/12/2018; (Dipendenti in servizio n. 25)	€ 2.080,00
Lettera b) - Importo pari alle differenze tra gli incrementi riconosciuti alle PEO già attribuite e le posizioni iniziali di categoria al 01/03/2018	€ 2.128,20
lettera c) - Importo della RIA ed assegni ad personam del personale cessato dal servizio	€ 3.398,98
Art. 33 CCNL 2002 – 2005 - Comma 4	

FPCBIL

 UIC-FPC



 CASL FP


Risorse dal bilancio previste per il finanziamento dell'indennità di comparto prevista dalla colonna (1) della Tabella D	€ 591,25
FONDO RISORSE STABILI - COMMA 2	€ 8.198,43
TOTALE FONDO RISORSE STABILI	€ 92.869,43

Art. 2

Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili - Art. 67 - commi 3 - 4 - 5 - CCNL del 21/05/2018

1. Il fondo delle "risorse decentrate stabili", come innanzi costituito, può essere incrementato delle "risorse decentrate variabili" ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in base al quale lo stesso comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai commi dal n. 3 al n. 6, fermo restando il rispetto della disciplina richiamata al comma 7 dello stesso art. 67.
2. In particolare, il fondo delle risorse variabili viene determinato attraverso la compilazione della tabella B, che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, così quantificate:

FONDO RISORSE VARIABILI - TABELLA B

Art. 67 CCNL 21/05/2018 - Triennio normativo 2016 - 2018		Anno 2022
Comma 3		
lettera a) - Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/97, anche tenendo conto di quanto previsto dall'art. 15, comma 1 - lettera d), del CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL 05/10/2001		
lettera b) - Risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dell'art. 16, comma 4, 5 e 6, del decreto legge n. 98/2011		
lettera c) - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale		
	> risorse previste dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50	€ 10.000,00
	> Fondo delle risorse correlate ai compensi professionali destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT	€ 4.000,00
lettera d) - Importo della RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue nell'anno di cessazione, oltre ai ratei di tredicesima		
lettera e) - risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario (comma 3, art. 14)		
lettera f) - Quota parte del rimborso spese di notifica per l'Amministrazione finanziaria ex art. 54 del CCNL 14.09.2000		
Art. 68 CCNL 21/05/2018 - Triennio normativo 2016 - 2018 - Comma 1 - Ultimo periodo		
Economie risorse stabili non utilizzate del fondo relativo all'anno precedente		
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 14.000,00

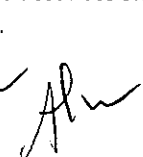

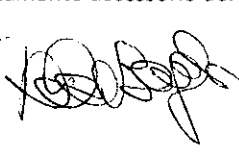
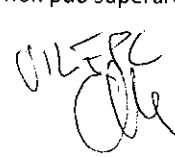

PROSPETTO GENERALE

TOTALE NETTO RISORSE STABILI	€ 92.869,43
TOTALE NETTO RISORSE VARIABILI	€ 14.000,00
FONDO COMPLESSIVO DELLE RISORSE DECENTRATE	€ 106.869,43

Art. 3

Verifica contenimento della spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. 25.05.2017, n. 75

1. In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche, si rileva che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.

FP (1/12)     

2. Nella determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 si è proceduto all'applicazione delle medesime regole definite nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato con le circolari recanti le istruzioni per la compilazione del Conto Annuale prevista dal titolo V del D.lgs. n. 165/2001.

3. Si evidenzia che su tale materia, l'art. 11 del decreto legge n. 135 del 14.12.2018, ha stabilito che le risorse previste dal CCNL 21.05.2018 destinate all'incremento del fondo delle risorse stabili per la contrattazione decentrata non sono soggette ai limiti di crescita del fondo medesimo imposto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

4. Con riferimento alle disposizioni inserite al comma 1 dell'art. 67, La Ragioneria Generale dello Stato, con il parere prot. 256170 del 13/12/2018, ha precisato che secondo criteri di correttezza e buona fede, è possibile inserire nel fondo delle risorse decentrate l'importo pari allo 0,20% del monte salari 2001 ai sensi dell'art. 32, comma 7, del CCNL 22,01,2004 nel rispetto delle clausole negoziali che prevedono e disciplinano tale incremento, previa certificazione del Collegio dei Revisori dei conti.

5. Su tale materia, occorre evidenziare che l'art. 67, comma 7, del CCNL 21/05/2018 ha sancito che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017.

6. La Ragioneria Generale dello Stato, con il parere prot. 251040 del 03/12/2018, ha precisato che la nuova disciplina contenuta nell'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, fa riferimento all'"ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale", come individuato dall'articolo 67 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 21 maggio 2018, all'"ammontare destinato nell'anno al finanziamento delle posizioni organizzative", a carico del bilancio dell'ente ai sensi dell'articolo 15 comma 5 del medesimo contratto collettivo e all'"ammontare delle risorse destinate alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario", come individuate ai sensi dell'articolo 14 del CCNL del 1 aprile 1999;

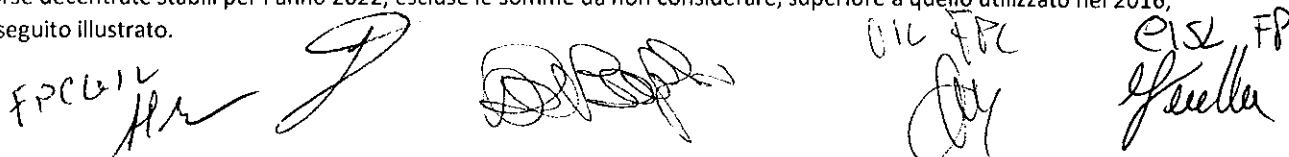
7. Sulla scorta dei predetti orientamenti, è stato rielaborato il prospetto recante la costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili e variabili per l'anno 2016, al fine di avere dati omogenei da porre a confronto con gli importi del fondo per l'anno 2022, come di seguito si riporta:

Totale fondo risorse decentrate 2016	Incremento art. 32, comma 7, CCNL 22/01/2004	Voci da escludere	Fondo lavoro straordinario	Fondo posizioni organizzative	Fondo da considerare per la riduzione
€ 82.961,00	€ 1.710,00	€ 0,00	€ 10.466,00	€ 43.209,00	€ 138.346,00

9. Il prospetto di seguito riportato descrive il fondo per la contrattazione decentrata integrativa costituito per l'anno 2022, costituito nel rispetto di quanti innanzi illustrato.

PROSPETTO GENERALE	ANNO 2022	A DETRARRE	Descrizione
FONDO STABILI	€ 92.869,43	€ 591,25	Tale voce riflette risorse del bilancio e non va imputata nel fondo
		€ 2.080,00	Risorse incremento ex art. 67, comma 2 - lettera a)
		€ 2.128,20	Risorse incremento PEO ex art. 67, comma 2 - lettera b)
FONDO VARIABILI	€ 14.000,00	€ 0,00	Economie fondo anno 2021 art. 68, comma 1
		€ 0,00	Economie straordinario anno 2021 art. 67, comma 2, lettera e)
		€ 4.000,00	Risorse conto terzi: ISTAT
		€ 10.000,00	Art. 113, comma 2, del D.lgs. N. 50/2016
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 106.869,43	€ 18.799,45	€ 88.069,98

10. In relazione all'obbligo circa il rispetto della riduzione della spesa, si rileva che la proposta di costituzione riflette un fondo delle risorse decentrate stabili per l'anno 2022, escluse le somme da non considerare, superiore a quello utilizzato nel 2016, come di seguito illustrato.



Totale fondo risorse decentrate 2020	Voci da escludere	Fondo lavoro straordinario	Risorse destinate alla retribuzione di posizione	Fondo da considerare per la riduzione
€ 106.869,43	€ 18.799,45	€ 10.466,00	€ 43.209,00	#####

11. Per quanto precede, si rende necessario procedere alla rideterminazione del fondo delle risorse decentrate destinate alla contrattazione decentrata per l'anno 2022 e, pertanto, in base alla disciplina contenuta dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, il fondo viene rideterminato come di seguito indicato.

FONDO RISORSE DECENTRATE 2021	€ 106.869,43
RIDUZIONE EX ART. 23 -COMMA 2 - DEL D.LGS. N. 75/2017	€ 3.398,98
FONDO RISORSE DECENTRATE RIDETERMINATO	€ 103.470,45

TITOLO III – UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Utilizzo del fondo delle "risorse decentrate stabili"

Prioritariamente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, come prescritto dall'art. 68, comma 1, del CCNL del 21.05.2018. Tali risorse vengono prelevate dal fondo specifico relativo alle "risorse decentrate stabili", così come di seguito determinate.

1. Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate a tutto il 31.12.2021 – Art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo "risorse stabili". Per tale destinazione viene istituito un fondo per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 17, comma 2 - lett. b), del CCNL del 1.4.1999. Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni orizzontali già effettuate.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali vengono riacquisiti nel fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nei successivi articoli.

Si precisa, inoltre, che gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario. Infatti, nel predetto fondo confluiscono le somme relative agli incrementi stipendiali previsti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali relativamente alle singole posizioni di sviluppo più elevate riconosciute al personale, come disposto dall'art. 67, comma 2 - lettera b), del CCNL 21/05/2018. Tali importi sono finanziati con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi a carico del bilancio dell'Ente.

L'utilizzo del fondo a tutto il 31.12.2022 risultante dall'applicazione di quanto sopra descritto è determinato in

	TOTALE	€ 8.625,81
--	---------------	-------------------

2. Costituzione fondo da prelevare dalle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali da effettuare nell'anno 2022 – Art. 16 del CCNL 21.05.2018.

Con il presente C.D.I., le parti concordano nel procedere al finanziamento di una progressione economica orizzontale a valere sulle risorse per l'anno 2022 nella misura del 50% della spesa complessiva calcolata sui dipendenti in possesso dei requisiti per accedere a tale istituto contrattuale.

Con la costituzione del predetto fondo vengono determinate le progressioni dell'anno con le limitazioni previste dai contratti nazionali vigenti. In particolare, si precisa che per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi.

Da quanto sopra enunciato, le risorse complessive risultanti dal calcolo effettuato dal Servizio risorse umane da destinare al

importo pari ad

€ 5.000,00

L'attribuzione della posizione economica superiore a quella in godimento avviene a seguito espletamento della procedura di valutazione, come disciplinata dal Regolamento sul sistema permanente di valutazione innanzi richiamato.

3. Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto per l'anno 2022. - Art. 33, comma 4, del CCNL 22.01.2004.

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella colonna 2 e nella colonna 3 della tabella D del CCNL del 22.0.2004.

Le risorse nelle misure indicate nella colonna (1) della Tab. D vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente e, pertanto, anche se inserite nel fondo del presente C.D.I., non vanno considerate ai fini della costituzione del fondo da inserire nella Tabella 15 del Conto Annuale.

A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

Per l'anno 2022 le quote destinate al finanziamento dell'intera quota dell'indennità di comparto sono finanziate con le risorse decentrate stabili, per un importo pari ad

			TOTALE		€ 6.231,46
--	--	--	---------------	--	-------------------

RIEPILOGO GENERALE PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

RIFERIMENTI NORMATIVI	ANNO 2022
Art. 68 CCNL 21/05/2018 - Comma 1	
Fondo per il finanziamento della progressione economica orizzontale effettuate negli anni precedenti	€ 8.625,81
Fondo per il finanziamento della progressione economica orizzontale per l'anno 2020	€ 5.000,00
Art. 33 CCNL 2002 - 2005	
Somme destinate al finanziamento dell'indennità di comparto	€ 6.231,46
TOTALE	€ 19.857,27

RIEPILOGO GENERALE

Fondo destinato al finanziamento degli istituti stabili e variabili	€ 103.470,45
Finanziamento degli istituti stabili	€ 19.857,27
Fondo risorse decentrate disponibile per la C.D.I.	€ 83.613,18

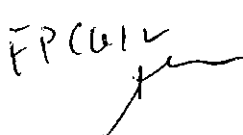
ART. 5

Utilizzo del fondo delle "Risorse decentrate variabili"

1. Il fondo complessivo delle "risorse decentrate variabili", pari ad **€ 83.613,18** sarà utilizzato per il finanziamento di tutti gli istituti che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo in base alla disciplina concordata al successivo art. 10 del presente CCDI.
2. Le parti concordano sulla distribuzione delle risorse disponibili, in base ai prospetti riportati nelle due tabelle successive:

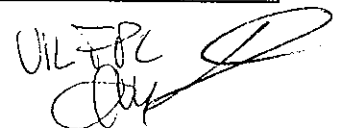
UTILIZZO DEL FONDO "RISORSE DECENTRATE VARIABILI"

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2022
Art. 68 del CCNL 21.05.2018 – comma 2	
Lettera a): Compensi correlati ad effettivi miglioramenti della performance organizzativa	
Lettera a): Fondo per incentivare le attività correlate all'utilizzazione delle risorse alimentate in base all'art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21/05/2018	
Lettera b): Compensi correlati alla produttività individuale e al raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PEG e nel piano della performance	€ 43.813,18
Lettera c): Indennità per condizioni di lavoro comportanti attività disagiate, esposizione a rischi e maneggio valori ex art. 70-bis del CCNL 21/05/2018	€ 1.500,00

FPCU


GIS FP




UIL FPC


Lettera d): Indennità per prestazioni di lavoro correlate all'organizzazione del lavoro		
	> Indennità per prestazione lavorativa in turni ex art. 23 del CCNL 21/05/2018	€ 9.000,00
	> Indennità di reperibilità ex art. 24 del CCNL 21/05/2018	€ 1.100,00
	> Indennità orario festivo ex art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000	€ 1.000,00
Lettera e): Fondo per remunerare compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di cat. D e C ex art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018		
	> Indennità per funzioni che comportano specifiche responsabilità attribuite ai sensi del comma 1 dell'art. 70-quinquies	€ 8.000,00
	> Indennità per particolari funzioni che comportano specifiche responsabilità attribuite con atto formale fra quelle indicate dal comma 2 dell'art. 70-quinquies	€ 700,00
Lettera f): Fondo per remunerare particolari funzioni e indennità per il personale dell'area di vigilanza		
	> Indennità correlate a prestazione lavorativa svolta in servizi esterni di vigilanza ai sensi all'art. 56 -quinquies del CCNL del 21/05/2019	€ 3.000,00
	Indennità per funzioni che comportano l'esercizio di compiti di responsabilità al personale della Polizia Municipale ai sensi all'art. 56 -sexies del CCNL del 21/05/2018	€ 1.500,00
Lettera g): Fondo per incentivare compiti e funzioni correlate all'utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 - lett. c), e all'art. 70-ter del CCNL del 21/05/2018		
	> risorse previste dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50	€ 10.000,00
	> Risorse correlate agli oneri concessori previsti per il condono edilizio in applicazione dell'art. 39 della legge n. 724/94 e s.m.i.	
	> risorse correlati al recupero evasione IMU ex art. 1, comma 1091 della legge n. 145 del 30.12.2018	
	> Fondo delle risorse per contributi riconosciuti dall'ISTAT o da Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge	€ 4.000,00
Lettera h): Fondo per l'incentivazione della produttività per il servizio di notifica, di cui all'art. 54 del CCNL 14.09.2000		
	Fondo per l'incentivazione della produttività destinato ai messi notificatori per il servizio di notifica	
TOTALE FINANZIAMENTO RISORSE VARIABILI		€ 83.613,18

ART. 6

Criteria e modalità per l'utilizzo del fondo relativo alle "risorse decentrate variabili"

1. Turno:

Il turno può essere attuato in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero con durata pari o superiore a 10 ore e consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.

L'indennità di turno ricomprende anche il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

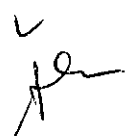
Elenco profili:


- P Istruttori direttivi area vigilanza;
- P Agenti di Polizia locale;


Risorse necessarie Totale

€ 9.000,00

2. Reperibilità

FP 6112


ASL FP
 Gauthier


VILFA






Il servizio di pronta reperibilità viene istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili nell'ottica di un efficiente servizio alla collettività, con riferimento ai seguenti servizi.

Elenco profili:		
Ufficiale di Stato Civile	n. 1 unità	il sabato, la domenica e i festivi infrasettimanali per 12 ore al giorno

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi individuati;
- quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato e per le ore di effettiva chiamata, che
- il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Risorse necessarie Totale € 1.100,00

3. Indennità per orario notturno, festivo e/o orario festivo/notturno

Ai sensi dell'art. 24, comma 5, del CCNL 14/09/2000, la prestazione lavorativa, anche in assenza di rotazione per turno, svolta in orario ordinario notturno e festivo dà diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

L'indennità è riconosciuta al personale che svolge parte della prestazione lavorativa con tale articolazione oraria.

Risorse necessarie Totale € 1.000,00

4. Indennità condizioni di lavoro

Si riconosce tale indennità al personale in possesso dei requisiti richiesti, com e diseguito indicato:

- > personale che effettua la propria prestazione lavorativa in condizioni di disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office e in orario di servizio caratterizzato da articolazioni orarie di particolare flessibilità.
- > personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute, come elencati nella scheda illustrativa riportata nell'allegato B al D.P.R. 347/83.
- > al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori.

Tale indennità è assegnata solo nei giorni di effettiva presenza in servizio degli aventi diritto.

La quota giornaliera è fissata dal vigente CCDI di parte normativa ed è determinata in rapporto alla misura determinata in base ai criteri concordati con il CCDI.

Elenco profili:

- P Front office -Anagrafe
- P Ufficio Economato
- P Ufficio Tributi
- P Servizi Notifiche

Risorse necessarie Totale € 1.500,00

5. Particolari e specifiche Responsabilità

A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D e C che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 13 e seguenti CCNL 21/05/2018.

L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Responsabile del Settore con atto formale motivato, da emanarsi tassativamente entro il mese di gennaio di ogni anno, dalla quale risulta il possesso dei requisiti determinati e le particolari responsabilità attribuite durante l'anno di riferimento.

GIS FP
Gautier

FP COIL
M

UK
M

J

M

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e al miglioramento dei servizi, di cui all'art. 68, comma 2 – lettera a) e b) – del CCNL del 21/05/2018, che così come previsto dall'art. 40, comma 3bis, del D.lgs. n. 165/2001 assume parte rilevante rispetto al fondo disponibile, e, pertanto, ammonta ad

€ 43.813,18 e viene utilizzato nel rispetto della seguente disciplina:

- 1) Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale e dal P.E.G. e/o dal Piano degli obiettivi. Gli obiettivi devono discendere direttamente dalle strategie dell'Ente e assegnati per servizi o per centro di responsabilità.
- 2) I servizi e gli uffici definiranno appositi piani di lavoro annuali, individuando gli obiettivi da conseguire, la soglia minima del raggiungimento dei risultati e le responsabilità da assegnare. Il progetto potrà prevedere anche step di verifica ed eventuali modifiche e integrazioni in itinere.
- 3) I piani di lavoro devono consentire, per quanto possibile, il coinvolgimento di tutto il personale. Ogni dipendente può partecipare ad un solo piano di attività.
- 4) I piani di lavoro sono trasmessi al Segretario comunale che, con il supporto del Nucleo di valutazione, provvede a valutare i progetti, sia in ordine alla verifica di coerenza con gli indirizzi dell'Amministrazione comunale che per quanto attiene al finanziamento degli stessi, nel rispetto delle disponibilità finanziarie stabilite nella contrattazione decentrata.
- 5) Le risorse disponibili vengono assegnate ai vari servizi in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dal piano di lavoro, nonché in relazione al numero dei dipendenti impegnati nelle attività programmate.
- 6) Al fine di evidenziare la valenza di un sistema di erogazione legato alla meritocrazia e al divieto di erogazione a pioggia delle indennità, si stabilisce che il premio individuale correlato alle risorse finanziarie per la produttività e il miglioramento dei servizi sarà corrisposto secondo i criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente nell'Ente.
- 7) Nell'ambito delle risorse assegnate al piano di lavoro, ciascun responsabile, utilizzando le schede di valutazione, provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio servizio;
- 8) La ripartizione degli incentivi sarà correlata alla valutazione dell'apporto individuale di ogni dipendente sul raggiungimento degli obiettivi. Prende in considerazione la responsabilità, l'impegno, la qualità della prestazione e il contributo professionale fornito relativamente ai procedimenti assegnati.
- 9) L'erogazione degli incentivi è subordinata alla verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ed il collegamento con miglioramenti apprezzabili rispetto agli esiti delle attività ordinariamente svolte;
- 10) L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo e, comunque, a seguito espletamento della procedura di valutazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati con il P.d.O. e sul miglioramento dei servizi a cura del Nucleo di valutazione;

9. Produttività individuale ex art. 68, comma 2 – lettera g) – del CCNL del 21/05/2018.

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e del miglioramento dei servizi, di cui all'art. 67, comma 3 – lettera c) – del CCNL del 21/05/2018, per un importo di **€ 43.813,18** Il predetto fondo viene utilizzato nel rispetto della disciplina di seguito descritta.

A. L'erogazione dell'incentivo di cui all'art. 113, comma 2, del D. Lgs 50/2016, è disposta in base alle disposizioni inserite nel regolamento comunale, redatto ai sensi del comma 3 dello stesso art. 113, con il quale vengono disciplinate le modalità di ripartizione degli incentivi con imputazione delle somme negli appositi interventi di bilancio afferenti ai fondi di rotazione appositamente istituiti.

B. Le risorse di cui al punto precedente sono rese disponibili solo a seguito approvazione del regolamento comunale, previsto dalla citata normativa, da redigere nel rispetto dei criteri generali approvati in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Le risorse destinate alla produttività sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità dei servizi, pertanto deve essere individuato il personale in possesso delle specifiche professionalità richieste per le particolari attività assegnate ai servizi interessati e che contribuiscono effettivamente all'incremento di risorse finanziarie nel fondo delle risorse decentrate.

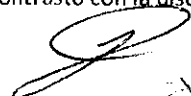
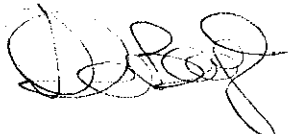
Art. 7 Disposizione finale

1. Il presente contratto integrativo decentrato annulla tutti gli accordi risultanti in contrasto con la disciplina innanzi illustrata.

EISL FP
Goulter

F P COIL
Jhe

UIL
Jhe

A. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018 viene attribuito al personale di categoria D e C, esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

B. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

D. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la Delegazione trattante individua gli importi necessari per il finanziamento delle specifiche responsabilità, che potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Elenco profili:

P	Istruttore amministrativo	N. 2 Unità
P	Istruttore finanziario	N. 1 Unità
P	Istruttore tecnico	N. 1 Unità

Risorse necessarie Totale € 8.000,00

6. Particolari Posizioni

E' l'indennità finalizzata a compensare specifiche funzioni di responsabilità del personale delle categorie D, C e B attribuite con atto formale degli Enti, di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018. Detta indennità è corrisposta alle qualifiche individuate specificamente dal comma 2 del citato articolo 70-quinquies.

Elenco profili:

P	Messo notificatore	N. 1 unità;
---	--------------------	-------------

Risorse necessarie Totale € 700,00

7. Fondo per remunerare particolari funzioni e indennità per il personale dell'area di vigilanza

A. Indennità correlate a prestazione lavorativa svolta in servizi esterni di vigilanza ai sensi all'art. 56 -quinquies del CCNL del 21/05/2018

A. Tale indennità viene riconosciuta al personale dell'area di vigilanza che effettua prestazioni lavorative in modo continuativo in servizi esterni di vigilanza

B. La misura di cui al comma precedente è definita sulla base di apposita valutazione dell'effettiva incidenza dei rischi e disagi connessi all'espletamento delle funzioni assegnate ed effettivamente svolte dal dipendente

C. In relazione ai criteri concordati con la sottoscrizione del CCDI di parte normativa, la misura dell'indennità giornaliera per l'anno 2021 è stata determinata in un importo di € 3,00

D. L'indennità di cui al comma precedente è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi dello stesso in ambienti esterni.

Elenco profili:

P	Istruttore di vigilanza	N. 2 Unità
---	-------------------------	------------

Risorse necessarie Totale € 3.000,00

B. Indennità per funzioni che comportano l'esercizio di compiti di responsabilità indicate all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018

A. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente, il Comandante del Corpo di Polizia Municipale attribuisce al personale di categoria C assegnato al Corpo di Polizia Municipale, le funzioni che comportano l'esercizio di compiti di responsabilità.

B. L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati con atto formale motivato, da emanarsi tassativamente entro il mese di gennaio di ogni anno, dalla quale risulta il possesso dei requisiti determinati e le particolari responsabilità attribuite durante l'anno di riferimento.

D. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso dei requisiti previsti.

E. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la Delegazione trattante individua gli importi necessari per il finanziamento delle specifiche responsabilità, che potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Elenco profili:

P	Istruttore di vigilanza	N. 1 Unità
---	-------------------------	------------

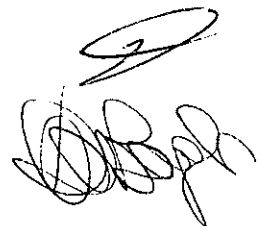
Risorse necessarie Totale € 1.500,00

8. Produttività Individuale e Collettiva ex art. 68, comma 2 - lettera a) e b) del CCNL 21/05/2018.

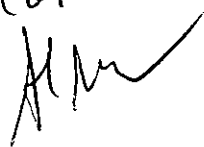
FPC/11

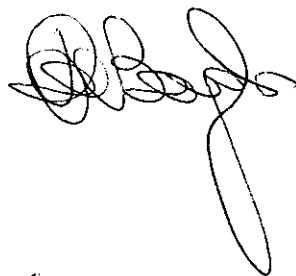
ESSE FP
Gaulle


UIC/FPZ
Ditey




2. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione e, comunque, fino alla sottoscrizione del nuovo CDI.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
4. Copia del presente contratto viene trasmesso all'ARAN e pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".

EPGIL




EISL FP


UIL FPL




Appendice ipotesi contratto decentrato

Le parti concordano che tutte le economie derivanti dalle indennità finanziate dalla parte stabile del fondo, confluiranno in economie nel fondo salario accessorio dell'anno 2023.

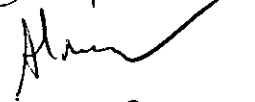
Le organizzazioni sindacali invitano la parte pubblica ad integrare l'orario dei lavoratori part time nel fabbisogno per il triennio 2023/2025.

Le organizzazioni sindacali chiedono l'istituzione del servizio sostitutivo di mensa, ai sensi dell'art. 45 e 46 del CCNL vigente.

La parte pubblica si riserva di valutare le richieste delle OO.SS. presenti all'incontro.

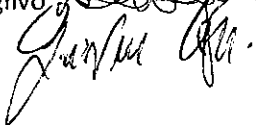
Per la CISL FP Ciro Faiella

Per la UIL FP Antonio Fine

Per la FP CGIL Alfonso Rianna

Per la parte pubblica

Dott.ssa Angela Del Baglivo

Dott. Giovanni Castaldi

