

In data 13 dicembre 2022 alle ore 17,10 nella sala
consiglio del Palazzo di Città si è tenuto la delibe-
razione riguardante per il contratto di gestione
della sp. anno 2023

Sono presenti:

PARTI PUBBLICHE

- Legg. Gen. C. - dott. Rossi
- Funzionario al personale - dott. Rossi
- Dirigente servizio Finanze - dott. Brunello
- Dirigente P.L. - Crealesi

PARTI SINDACALIS

- CGIA di Treviso
- CSA Ruffolo
- CGIL - Lido
- UIL - D'Amico

- Luigi Sobrero
- Alfredo Scagnoli
- Severino Mucchi
- Placido Mallo
- Antonio G.P.
- Della Rocca Ugo
- Ugo Mucchi
- Roberto Crestini
- Walter Calvo
- Dante Coselli

Intervista (dott. Rossi) Paolo

La legg. generale illustra per alcuni dettagli nel contratto
di gestione promosso da CGIA, sottolineando che il contratto
non contiene elementi relativi al 2022.
Sintesi - contesti lo decreto del fondo di E 1900000
relativo alle risorse ~~totali~~ , questo che la somma
del 2021 dovrebbe essere di E 100.000,00 per cui ritenuto
che tale somma debba essere usata con l'assegnazione
corrente di detto anno -

La dott. Rossi ha ammesso di essere che il solo se

U L M

Le economie del 2021 sono confluite nel 2022 e
presso di non chiedono ma dotto della economia e
indica che ci sono un importo di € 175.000,00,
mille 750 col indicando di compenso.

Per cui indica che il fondo reale unido.

Lo dott. me. Siano che nulla contenz. del fondo
lo proseguono è esente.

Il dott. Sannicchi risponde che comunque esclude
come viene col numero il fondo della produzione.
Sostenendo piuttosto che la stessa stata non
potrebbe essere destrutta col altro.

Lo S. quello presso che tale situazione è preoccupante
in quanto crepa un disallineamento che i dati numeri
presenti dell'Ente e quelli relativi dello CSI.

Lo dott. me. Siano presso che il titolo riguarda
il fondo delle 750 e non trova rispondenza con l'ipotesi
destrutta e lo stesso di cui si procederà a verificare.

Alle comunque qualunque economia delle 750 deve
destinato alle performance non ancora liquidato,
che non rimpicci il contratto Collettivo decisa opp
in approvazione.

Lo 2. esposto mille differenza di € 29.000,00
che è emessa dal rimpicciando del tutto anno 2016,
per cui si è aperto un tale senso.

Lo dott. me. Siano che si dotto che indica che
proprio della CSI di lavorare

Lo dott. me. Siano che indica che lo rimpicciando

Lo dott. me. Siano che indica che rimpicciando alle proposte
della CSI, lasciando l'ipotesi così come proposta
con l'importo che rimpicciando della destruttura nell'anno
2023

Ch

R

L'ing. Accorino, a nome della RSO, si riserva d'accordo con la direzione medica della OISC.

Dall'art. 11 - loro strarivoluzione - essere che di riserva avuto dall'accordo dell'anno precedente ricevette una di riserva per l'anno successivo.

Le dot. Sora ha aggiunto che i loro sono stati pubblicati per il loro strarivoluzione ed è avvenuto per l'anno 2012.

Accorino chiede una ricognizione sull'andamento di tutto in quanto occorre di dare loro non percepire della vicenda come per il personale di riserva, come accade per il personale del SSN di competenza e fanno presso i diversi dipartimenti.

Per l'andamento di gestione loro non è valutato il personale o in fatto questo andamento.

Le dot. Sora risponde che del volutamente devono essere volti dei dirigenti.

Il dot. Sornani propone di utilizzare i risorse di dare richiesti per destinati ad altri accorino.

Accorino chiede la conoscenza delle date del 31.12.2012.

Le dot. Sora riserva che il comma 1 dell'art. 1, parte di riserva.

Accorino riferisce all'art. 9 etichetta che se aumentata del 10% la percentuale fissa del 10%, pertanto un'appl. per il 2012, del 50% - PEO
dot. Sora riferisce che non può modificare la percentuale massima del 10% in quanto ciò è lo stabilire dell'Int. me.

L'ing. Accorino come es. di principio il necessario delle PEO comporta che deve dipendere nei

MU

risorse ad accedere alle PEO, per cui decide
uno sforzo da parte dell'Azienda.

Lo Stato non deve essere di non poter accedere alle
risorse, dando conto degli ultimi movimenti
quasi quotidiani.

~~Stato~~ del gruppo della CGIL.

Le OSS decidono che le risorse siano allocate
nell'art. 67 comma 1 lett. 2016/2018 che ammontano
ad € 1.750.761,50, le risorse dell'art. 67 comma 2
lett. e) che ammontano ad € 2.750.000,00 e l'art. 67
comma 2 lett. b) che ammontano ad € 20.842,00 per
il nuovo corso della democrazia e legislazione
impegni e peraltro la democrazia effettiva nel biennio
2022 ammontando a risorse peraltro a rimpatrio al
prelievo, ad € 1.700,00 del 2016 e 50.000 del 2019 del
2022 non più più altro.

Alle su B.D. si discusse, Lino Ornello, parte CGIL.

Direzione decide che sia effettuata una ricognizione
nelle assegnazioni dell'istituto delle ripartizioni che
sottoscrive finanziato e ugualmente esigibile dai
operanti (sempre ripartimento consociato).

Risorse decise che sia applicato lo scorporo
di produzione per la PEO nel caso in cui nel

caso dell'anno di riferimento si siano estrasse
a qualsiasi titolo (differenza, avanzo e quiverage)

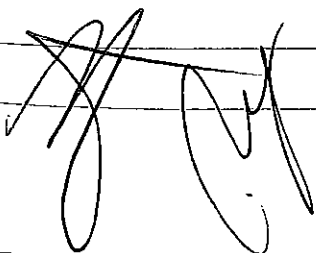
Lo Stato non deve essere di non poter accedere

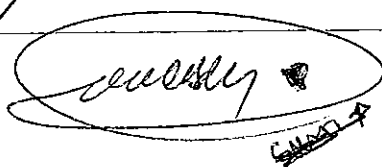
in questo intento verificare la fattibilità e la liquidità.

Stipulare il testo allegato al presente

UIC FPL

Subale - Alle su B.D. si conclude l'incarico pilonario D. Inm.





CIS FPL



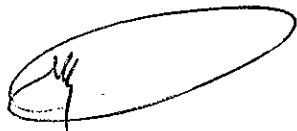
Città di
Cava de' Tirreni

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2022

Ipotesi sottoscritta in data 13/12/2022

Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva disposta con delibera G.C. n. del / /

Sottoscrizione definitiva in data / /



UIC FPL
Dipartimento D'ambiente
[Signature]

CISCP della [unclear]
[Signature] [Signature]
[Signature]

Art. 1

Campo d'applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (in seguito CCI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dal Comune di Cava de' Tirreni, con esclusione dei dirigenti.
2. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, le parti rinviano alla contrattazione nazionale vigente nonché ai precedenti contratti integrativi che qui si intendono richiamati per la parte non in contrasto con il presente contratto.

Art. 2

Oggetto del CCDI

1. Il presente CCI ha per oggetto la definizione, per l'anno 2022, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali ed organizzative, anche a seguito del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali concernente il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sottoscritto il 21 maggio 2018, di seguito anche "CCNL".
2. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Art. 3

Risorse decentrate

1. Le risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 sono determinate dall'Amministrazione comunale, per l'anno 2022, in € 2.316.208,65, di cui:
 - a. € 1.777.048,65 per risorse stabili*;
 - b. € 539.160,00 per risorse variabili**.

* L'importo pari a € 1.777.048,65, costituito con determina dirigenziale n. 2339 del 17.11.2022, e che rispetta il tetto dell'importo 2016, pari ad euro 1.780.361,50.

** L'importo pari a € 539.160,00 costituito con determina dirigenziale n. 2339 del 17.11.2022.

2. Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse di cui al comma precedente sono rese disponibili al netto di quelle necessarie per corrispondere gli utilizzi vincolati, di cui alla seguente tabella:

Somme destinate agli utilizzi vincolati	
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) storiche	582.380,00
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004 - quota fondo)	133.850,90
Indennità per personale educativo asili nido (art. 31, c. 7, CCNL 14/9/2000)	850,00
Indennità per personale educativo asili nido (art. 31, c. 1, lett. C) CCNL 6/7/95)	650,00

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten number 3]

[Handwritten initials and signatures]

3. Ai sensi del richiamato art. 68, comma 1, del CCNL, alle risorse di cui al comma 1 del presente articolo si aggiungono le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017; sono infine rese disponibili le eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile, conformemente alla seguente tabella:

Risorse derivanti dai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente (art. 68, comma 1, CCNL Funzioni Locali 2016/2018)	123.159,63
Risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL non integralmente utilizzate in anni precedenti.	0,00
	123.159,63

4. Le risorse di cui ai precedenti punti a) e b) del comma 1, ~~che, al netto delle somme di cui al comma 2~~ ^{che, al netto delle somme di cui al comma 2} ~~[e con l'aggiunta di quelle di cui al comma 3]~~ ^[e con l'aggiunta di quelle di cui al comma 3] corrispondono a € **1.059.317,75 risorse stabili e € 539.160,00 risorse variabili** e fuori limite che vengono utilizzate per finanziare i seguenti istituti contrattuali, secondo la disciplina recata dai successivi articoli:

1	Importi
Art. 4 Lavoro straordinario	232.893,00
Art. 5 Indennità di cuffia (art. 9 Legge 23.03.1985, n. 113 e Circolare del Ministero del Tesoro 04.11.1992, n. 84)	1.100,00
Art. 6 Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2016/2018)	180.351,07
Art. 7 Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2016/2018)	7.100,00
Art. 8 Indennità condizioni di lavoro - art. 70-bis CCNL 2016/2018 (disagio - rischio - maneggio valori) ¹	15.000,00
Art. 9 Progressioni Economiche Orizzontali (art. 16 CCNL 2016/2018)	130.000,00
Art. 10 Compensi per performance organizzativa (art. 68, c. 2, lettera a) CCNL 2016/2018	80.000,00
Art. 11 Compensi per performance individuale (art. 68, c. 2, lettera b) CCNL 2016/2018	226.373,68
Art. 13 Indennità di turno (art. 23 comma 5 CCNL 2016/2018)	100.000,00
Art. 14 Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2016/2018)	50.000,00
Art. 15 Compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000 (festivi)	5.000,00
Art. 16 Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2016/2018)	8.000,00

Art. 17	Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale (art. 56-sexies CCNL 2016/2018)	23.500,00
		1.059.317,75

3

Art. 18	Compensi servizi Polizia per iniziative di carattere privato (Art. 22, co. 3-bis, D.L. n. 50/2017)	22.676,00
Art. 19	Incentivi monetari finanziati con i proventi del Codice della Strada (art. 56-quater, c. 1, lett. c) CCNL 2016/2018)	53.047,00
Art. 20	Compensi per servizio di notifica per conto di terzi (art. 54 CCNL 14/9/2000)	3.037,00
Art. 21	Compensi per l'Avvocatura (art. 9 della L. n. 114 del 2014 - art. 27 CCNL 14/9/2000)	124.297,00
Art. 22	Compensi per rilevamenti ISTAT (art. 70-ter CCNL 2016/2018)	23.500,00
Art. 23	Compensi per istruttoria pratiche condono edilizio	0,00
Art. 24	Compensi per attività derivanti da accordi, convenzioni e sponsorizzazioni (art. 43 della L. n. 446/97)	5.000,00
Art. 25	Incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016	307.603,00
Art. 26	Incentivi derivanti dal maggiore gettito relativo agli accertamenti dell'IMU e della TARI (art. 1, comma 1091, Legge n. 145 del 30.12.2018)	0,00
Totale risorse variabili		539.160,00

5. Eventuali economie derivanti dall'applicazione dei superiori istituti confluiscono nel fondo per la performance individuale.

Art. 4

Lavoro Straordinario

1. Il limite massimo individuale di 180 ore può essere derogato per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

Art. 5

Indennità di cuffia

1. Resta confermata anche per l'anno **2022** la corresponsione del compenso di cui all'art. 9 della legge 23 marzo 1985, n. 113 ed alla Circolare del Ministero del Tesoro 04.11.1992, n. 84 ("indennità di cuffia") destinata ai centralinisti non vedenti, secondo la disciplina ivi prevista.

Art. 6

Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2016/2018)

Ipotesi CCI sottoscritta il xx/12/2022

1. L'indennità di cui all'art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2016/2018 viene corrisposta ai dipendenti di categoria "D" cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di unità operativa semplice (U.O.S.).
2. Le UU.OO.SS. - Uffici, di cui all'art. 5 del Regolamento sull'Ordinamento dei Settori, dei Servizi e degli Uffici sono individuate dalla Giunta Comunale nell'ambito della definizione dell'assetto organizzativo dell'Ente ai sensi dell'art. 48 del D. lgs. N. 267/2000.
3. Qualora la responsabilità di UOS non sia stata assegnata a un dipendente di categoria D e rimanga, pertanto, in capo al Responsabile del Servizio (Unità Operativa Complessa), l'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta a dipendenti di categoria "C" cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di uno o più procedimenti di particolare rilevanza e/o complessità. Il presente comma può essere applicato per non più di un dipendente per ciascuna UOS.
4. La predetta indennità è determinata in € 2.500,00 annui per il personale di categoria "D" ed in € 2.000,00 annui per il personale di categoria "C"
5. L'indennità viene riconosciuta, per l'importo di € 1.800,00 al personale di categoria B che svolga le funzioni di capo operaio, nel limite di 2 unità e ai e messi notificatori che svolgono prevalentemente servizio esterno
6. Le indennità verranno liquidate con provvedimento Dirigenziale dei rispettivi settori.

Art. 7

Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2016/2018)

1. L'indennità di cui all'art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2016/2018, viene corrisposta per compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle seguenti qualifiche:
 - a. Ufficiale di stato civile e anagrafe;
 - b. Ufficiale elettorale.
 - c. Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.
2. L'importo annuo lordo dell'indennità è fissato in € 300,00.
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 Dirigente di settore, circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro - art. 70-bis CCNL 2016/2018 (disagio - rischio - maneggio valori)

1. A decorrere dal 01.01.2021 viene corrisposta l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-2018 per remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

Ipotesi CCI sottoscritta il xx/12/2022

5

2. L'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento di **attività disagiate** è finalizzata a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C. Essa viene corrisposta per compensare la maggiore produttività collegata alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, con prolungamento dell'orario sulla base delle esigenze dei singoli servizi (come ad esempio l'apertura nella giornata del sabato per servizi che ordinariamente in questa giornata sono chiusi), nelle seguenti misure:
- € 6,71 lordi per ciascuna giornata di effettiva presenza effettuata con prolungamento dell'orario sulla base delle esigenze dei singoli servizi (come ad esempio l'apertura nella giornata del sabato per servizi che ordinariamente in questa giornata sono chiusi);
 - € 2,24 lordi per ciascuna giornata di effettiva presenza nella quale il personale addetto ai campi sportivi effettua una rotazione oraria settimanale per garantire l'apertura, il funzionamento e la manutenzione degli impianti sportivi, nonché l'apertura del Palazzo di Città;
 - € 30,00 lordi mensili per ciascuno dei 2 addetti incaricati della prestazione di un orario di lavoro particolarmente disagiato che comporta un controllo costante del territorio per la tutela e la salvaguardia dell'ambiente (addetti alla discarica di "Cannetiello");
 - € 30,00 mensili lordi per n. 2 addetti all'Ufficio anagrafe impegnati in attività per il rilascio di documenti e/o autentiche di firme a domicilio;
 - € 30,00 mensili lordi per il personale incaricato delle funzioni di segreteria di commissione consiliare e della commissione locale per il paesaggio.
3. L'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento di attività **esposte a rischio** è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al precedente periodo compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità di € 30,00 mensili lordi. I dirigenti dei Settori individuano con specifici provvedimenti motivati i dipendenti aventi diritto all'indennità di rischio nel rispetto della vigente normativa, dandone comunicazioni al Servizio Personale per gli adempimenti di competenza. I lavoratori interessati alla corresponsione dell'indennità sono quelli che svolgono, in via esemplificativa, le seguenti attività esposte a rischi:
- addetti alla manutenzione e verde pubblico;
 - addetti alla segnaletica;
 - addetti al cimitero;
 - addetti agli impianti sportivi;
 - addetti al trasporto scolastico, inclusi gli accompagnatori;
 - autisti;
 - assistenti sociali del servizio sociale comunale e dell'Ufficio del Piano di Zona;
 - personale di attesa assegnato alle aree di ingresso del Palazzo di Città e delle sedi distaccate che allo stato sono: servizi demografici, settore tributi, settore lavori pubblici, servizi sociali, Giudice di Pace, biblioteca e comando polizia locale;
 - addetti alla repressione degli abusi edilizi.
4. L'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento di attività implicanti il **maneggio valori** viene corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa e che abbia la qualifica di agente contabile. Tale indennità viene stabilita in € 2 giornalieri per l'Economo ed € 1 per gli altri agenti contabili e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi. L'indennità di cui al presente comma viene erogata mensilmente al personale che riveste la qualifica, sulla base della presenza in servizio.
5. L'indennità di cui al presente articolo non si applica ai titolari di posizione organizzativa.

6. Per l'anno 2022 per l'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo vengono destinati i seguenti importi: € 2.000 (maneggio valori), € 3.010 (attività disagiate) ed € 16.000 (rischio).
7. L'indennità di cui al comma 3, relativamente al personale indicato alle lettere g), h) e i) avrà decorrenza 31.12.2022.

Art. 9

Progressioni economiche orizzontali (art. 16 CCNL 2016/2018)

1. Il fondo, costituito, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2018/2020, è finalizzato a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, nei limiti massimi delle somme previste.
2. In tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.
3. Per l'anno **2022**, a valere sulle risorse di cui al comma 1, sono previste nuove progressioni orizzontali riservate alla diverse categorie di inquadramento del personale dell'Ente, nella percentuale massima del **40%** per ciascuna categoria, per ciascun settore, arrotondato all'unità superiore, **con decorrenza 01.01.2022**.
4. Fermi quanto disposto dall'art. 16 del CCNL 2016/2018, possono avere accesso alla selezione i dipendenti che facciano espressa domanda secondo la modulistica predisposta dall'Amministrazione nel termine stabilito con apposito avviso, che sono in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. Essere dipendente a tempo indeterminato del Comune di Cava de' Tirreni alla data del 01.01.2022;
 - b. Essere in servizio alle dipendenze di una Pubblica Amministrazione, a tempo determinato o indeterminato, da almeno 3 anni all'01.01.2022 con inquadramento nella attuale categoria giuridica e nella posizione economica da almeno due anni;
 - c. Non essere risultati assenti dal servizio, a qualsiasi titolo, negli anni 2019, 2020 e 2021 per più della metà dei giorni lavorativi di ciascun anno. Non si terrà conto delle assenze per: ferie; astensione obbligatoria per maternità/paternità; infortuni sul lavoro, assenze per terapie salvavita;
 - d. Avere conseguito un punteggio medio nella valutazione della performance individuale negli anni 2019, 2020 e 2021, non inferiore a 60/100.
5. Ai fini dell'applicazione dell'istituto, si richiamano i seguenti criteri interpretativi:
 - a) nel computo dell'anzianità di un servizio part-time, lo stesso va considerato per intero;
 - b) ai fini dell'anzianità di servizio si tiene conto anche di quello prestato presso altre pubbliche amministrazioni, anche a tempo determinato.
6. Le parti convengono di individuare i seguenti criteri e la loro pesatura ai fini dell'attribuzione per la progressione economica orizzontale, sulla base dei seguenti criteri previsti dal vigente CCNL 2016/2018.

Criteri	Peso
a. Media aritmetica dei risultati della valutazione annuale ai fini della erogazione del premio di produttività individuale (2019-2020-2021) o indennità di risultato	60%
b. Anzianità di servizio nella categoria economica di appartenenza	30%
c. Anzianità di servizio	10%

Ipotesi CCI sottoscritta il xx/12/2022

I punteggi in relazione ai criteri di cui sopra vengono assegnati come segue:

- A) Valutazione: alla media aritmetica delle valutazioni degli ultimi tre anni, si applica il coefficiente 0,6.
- B) Anzianità nella categoria: Numero mesi di anzianità * 0,277778, fino ad un massimo di 360 mesi. Gli ulteriori periodi di anzianità nella categoria non verranno considerati. Al punteggio così ottenuto, con arrotondamento alla doppia cifra decimale, si applica il coefficiente 0,3
- C) Anzianità di servizio: Numero mesi di anzianità * 0,277778, fino ad un massimo di 360 mesi. Gli ulteriori periodi di anzianità di servizio non verranno considerati. Al punteggio così ottenuto, con arrotondamento alla doppia cifra decimale, si applica il coefficiente 0,1.

La somma dei punteggi ponderati di cui ai criteri A, B e C costituirà il punteggio finale ai fini della graduatoria. A parità di punteggio complessivo espresso in centesimi, sarà preferito il dipendente con maggiore anzianità anagrafica

7. La selezione è di competenza del Dirigente, il quale provvederà a redigere la relativa graduatoria per il rispettivo Settore.
8. Ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti ricompresi nei limiti dell'aliquota di cui al comma 3 relativa a ciascuna categoria e ciascun settore. Se dall'applicazione della percentuale di cui al comma 3 derivi un numero non intero, si procede all'arrotondamento all'unità superiore.
9. Gli esiti delle procedure di valutazione, formalizzati in apposita determinazione dell'ufficio personale, sono resi pubblici, mediante affissione della graduatoria dei dipendenti utilmente collocati ai fini della progressione economica.
10. Per le procedure di conciliazione si fa rinvio agli artt. 28 e 29 del regolamento recante sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 10

Compensi per performance organizzativa (art. 68, c. 2, lettera a) CCNL 2016/2018)

1. A decorrere dal 01.01.2022, il fondo per la performance organizzativa viene ripartito tra le strutture organizzative di vertice, in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato, dalla Conferenza dei Dirigenti, con il coordinamento del Segretario Generale.
2. Le risorse destinate performance organizzativa vengono erogate in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore di appartenenza, come risultante all'esito della valutazione operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP), cui espressamente si rinvia.
3. L'erogazione del compenso per la performance organizzativa avviene in base alla seguente formula:

$$CPO = \left(\frac{FPO}{Ndip} \times RaggOb\% \right) \times PE$$

Dove:

- **CPO** è il compenso per la performance organizzativa
- **FPO** è il fondo per la performance organizzativa assegnato a ciascun Settore

Ipotesi CCl sottoscritta il xx/12/2022



8

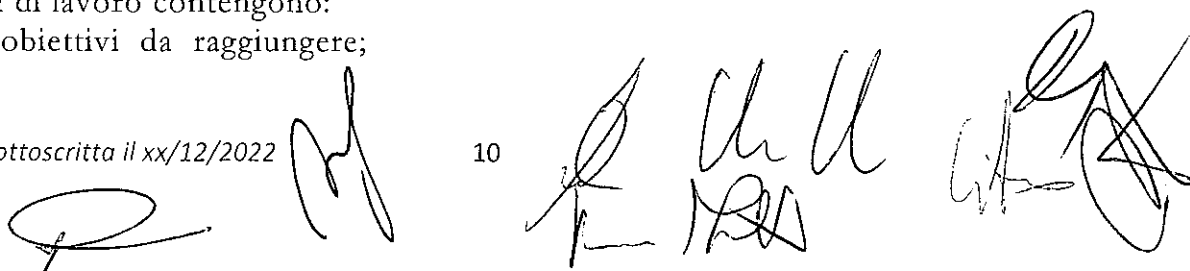



5. Nel caso in cui l'intero importo assegnato al Settore non venisse attribuito, la quota residua sarà destinata a finanziare la maggiorazione del premio di cui all'art. 69 del CCNL 2016/2018, secondo quanto previsto dal successivo comma 9.
6. Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, di competenza dei Dirigenti, sono comunicati ai singoli dipendenti, mediante consegna della scheda. Il rifiuto di ricevere la consegna della scheda equivale ad avvenuta consegna della stessa.
7. Nei caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in altro/i Settore/i, la scheda di valutazione viene compilata di concerto tra diversi Dirigenti e sottoscritta dagli stessi. In caso di disaccordo sulla valutazione, ciascun Dirigente compilerà una scheda riferita al periodo di servizio prestato dal valutato presso ciascun Settore ed la valutazione finale sarà pari alla media ponderata dei punteggi ottenuti, tenendo conto dei periodi di servizio presso ciascun Settore.
8. La erogazione dei compensi per la performance individuale avverrà annualmente con determinazione del Dirigente del Settore, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro e non oltre il semestre successivo all'anno di riferimento.
9. Ai fini della differenziazione del premio individuale, ai sensi dell'art. 69 del CCNL 2016/2018, le parti stabiliscono che l'importo della maggiorazione da riconoscere ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate sia pari al **30%** del valore medio pro capite del compenso per la performance individuale di cui al presente articolo, calcolato a livello di Ente. La maggiorazione potrà essere riconosciuta al **10%**, con arrotondamento alla unità superiore, del personale di ciascun settore soggetto a valutazione. Nel caso in cui i dipendenti che abbiano ottenuto il massimo della valutazione siano, in ciascun settore, in numero eccedente rispetto alla percentuale di cui sopra, verrà data priorità a coloro che abbiano conseguito la valutazione più alta negli ultimi 3 anni, oltre a quello oggetto di valutazione. In caso di ulteriore parità, si procederà a sorteggio. La maggiorazione di cui al presente comma viene erogata dal Dirigente e viene finanziata con le risorse di cui al comma 5, nonché con i risparmi nell'utilizzo del lavoro straordinario. Nel caso di incapienza di dette risorse, la maggiorazione verrà finanziata, per la parte non coperta, mediante una corrispondente riduzione del fondo di cui al precedente art. 10 per il Settore ove si sia registrata l'incapienza.
10. Per le procedure di conciliazione si fa rinvio agli artt. 28 e 29 del regolamento recante sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 12

Compensi per performance individuale (art. 68, c. 2, lettera b) CCNL 2016/2018) collegati a piani di lavoro

1. La Conferenza dei Dirigenti può riservare una quota non superiore al 50% delle risorse della performance individuale, come ripartite fra i Settori ai sensi del comma 1, del precedente articolo, alla erogazione di compensi connessi alla partecipazione del dipendente ad appositi piani di lavoro, predisposti dal Dirigente al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore in sede di PEG. La Conferenza può altresì diversificare, tra i vari Settori, la quota riservata ai piani di lavoro, fermo restando il limite di cui al periodo precedente.
2. I piani di lavoro contengono:
 1. gli obiettivi da raggiungere;



2. la quantificazione economica del valore del piano, anche in relazione al grado di impegno richiesto ed alla complessità delle attività da svolgere;
 3. la durata;
 4. le unità di personale coinvolte;
 5. gli indicatori di risultato anche ai fini della quantificazione e ripartizione dei compensi spettanti.
3. Il Dirigente favorisce la più ampia partecipazione del personale ai piani di lavoro di cui al presente articolo.
 4. L'erogazione dei compensi avverrà con determinazione del Dirigente, sulla base della verifica delle attività svolte, ed in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati, in base agli indicatori di risultato e in base al grado di partecipazione di ciascun dipendente.

Art. 13

Indennità di turno (art. 23 comma 5 CCNL 2016/2018)

1. A decorrere dal 01.01.2021, l'Ente eroga l'indennità di turno di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL 2016/2018 nel rispetto degli importi e della disciplina ivi contenuta.
2. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali, sono istituiti turni giornalieri di lavoro per le seguenti attività:
 - a. Polizia Municipale e Protezione Civile
 - b. Segnaletica
 - c. Impianti sportivi
 - d. Cimitero

Art. 14

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

1. A decorrere dal 01.01.2021, l'Ente eroga l'indennità di reperibilità di cui all'art. 24, del CCNL 2016/2018 nel rispetto della disciplina ivi contenuta.
2. L'indennità è pari a € 10,33 per 12 ore al giorno, importo che viene raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali, sono istituiti servizi di pronta reperibilità per le seguenti attività:
 - a. Polizia Municipale e Protezione Civile
 - b. Segnaletica
 - c. Manutenzione e Verde Pubblico
 - d. Cimitero
 - e. Personale di attesa, per l'assistenza agli organi istituzionali e per gli interventi notturni in caso di azionamento dell'impianto di allarme presso il Palazzo di Città
 - f. Servizi demografici
 - g. Assistenti sociali.
4. I turni di reperibilità saranno predisposti dal Dirigente competente.
5. La reperibilità verrà liquidata dal Dirigente del Settore di competenza.

Art. 15

Compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000 (festivi)

1. Resta confermata per l'anno 2022, la la corresponsione dei compensi e delle maggiorazioni ai sensi dell'art. 24 del CCNL 14 settembre 2000.

Art. 16

Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2016/2018)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari a € 1,00 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 continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, a servizi esterni di vigilanza e solo in relazione alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno per l'intera prestazione ordinaria giornaliera.
3. Se la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa per effetto della fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, l'indennità viene riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.

Art. 17

Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale (art. 56-sexies CCNL 2016/2018)

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2016/2018 viene corrisposta ai dipendenti di categoria "D" appartenenti al Corpo della Polizia Municipale cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di unità operativa semplice (U.O.S.).
2. Le UU.OO.SS. - Uffici, di cui all'art. 5 del Regolamento sull'Ordinamento dei Settori, dei Servizi e degli Uffici sono individuate dalla Giunta Comunale nell'ambito della definizione dell'assetto organizzativo dell'Ente ai sensi dell'art. 48 del D. lgs. N. 267/2000.
3. Qualora la responsabilità di UOS non sia stata assegnata a un dipendente di categoria D e rimanga, pertanto, in capo al Responsabile del Servizio (Unità Operativa Complessa), l'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta a dipendenti di categoria "C" cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di uno o più procedimenti di particolare rilevanza e/o complessità. Il presente comma può essere applicato per non più di un dipendente per ciascuna UOS.
4. La predetta indennità è determinata in € 2.500,00 annui per il personale di categoria "D" ed in € 2.000,00 annui per il personale di categoria "C"

Art. 18

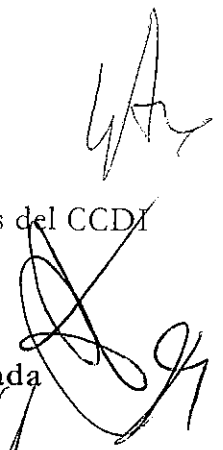
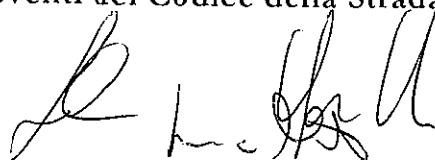
Compensi servizi Polizia per iniziative di carattere privato (Art. 22, co. 3-bis, D.L. n. 50/2017)

1. Resta confermata, anche per l'anno 2022, la disciplina di cui all'art. 26-bis del CCDI 14 settembre 2017.

Art. 19

Incentivi monetari finanziati con i proventi del Codice della Strada

Ipotesi CCI sottoscritta il xx/12/2022



(art. 56-quater, c. 1, lett. c) CCNL 2016/2018)

1. A decorrere dal 01.01.2022 la quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie destinata dalla Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada, alla erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, viene utilizzata per compensare la partecipazione del personale ad appositi piani di lavoro, predisposti dal Dirigente Comandante della Polizia Municipale.
2. A tal fine, trova applicazione la disciplina di cui ai commi 2, 3 e 4 del precedente articolo 12 (piani di lavoro).

Art. 20

Compensi per servizio di notifica per conto di terzi

(art. 54 CCNL 14/9/2000)

1. Resta confermata, anche per l'anno 2022, l'erogazione dei compensi di cui all'art. 10, comma 3, della legge n. 3 agosto 1999, n. 265, secondo la disciplina recata dal Regolamento per la disciplina e la gestione del servizio notifiche in favore di terzi del rimborso spese e dei compensi ai messi, approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 203 del 28.12.2005, ove, tra l'altro, si stabilisce che la somma di € 5,88 destinata all'Ente (determinata dal D.M. 3 ottobre 2006) viene ripartita per il 10% al Comune ed per il 90% ai messi notificatori che hanno espletato tale servizio.
2. L'indennità è liquidata dal Dirigente del settore di competenza.

Art. 21

Compensi per l'Avvocatura e retribuzione di risultato

(art. 9 della L. n. 114 del 2014 - art. 27 CCNL 14/9/2000)

1. Ai fini dell'erogazione dei compensi per l'Avvocatura, per le sentenze con esito favorevole all'Ente, in applicazione del R.D.L. 27 novembre 1933 n. 1578, come integrato dall'art. 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni con L. 11 agosto 2014 n. 114, si rinvia alla disciplina recata dal regolamento di organizzazione e funzionamento dell'avvocatura comunale, approvato con delibera G.C. n. 95 del 26.07.2012, modificata con delibera G.C. n. 140 del 23.04.2015.
2. Ai fini del calcolo della retribuzione di risultato, fermi restando gli esiti della valutazione, viene applicato il coefficiente riduttivo di seguito riportato:

Fino a € 15.000	coeff.	1;
Da € 15.001,00 a € 27.500	coeff.	0,8;
Oltre € 27.500,00	coeff.	0,7;

Art. 22

Compensi per rilevamenti ISTAT

(art. 70-ter CCNL 2016/2018)

1. Resta confermata anche per il 2022 la erogazione dei compensi, entro il limite del budget indicato al comma 4 dell'art. 1, previsti dall'art. 70-ter CCNL 2016/2018 a coloro che espletano tale attività di rilevazione per conto dell'ISTAT.
2. L'indennità è liquidata dal Dirigente del settore di competenza.

Art. 23

Compensi per istruttoria pratiche condono edilizio

1. Resta confermata anche per il 2022 la erogazione dei compensi per l'istruttoria delle pratiche di condono edilizio, entro il limite del budget indicato al comma 4 dell'art. 1.
2. I compensi sono erogati secondo la disciplina normativa e contrattuale vigente.

Art. 24

Compensi per attività derivanti da accordi, convenzioni e sponsorizzazioni (art. 43 della L. n. 446/97)

1. Al personale impegnato in attività derivanti da accordi, convenzioni e sponsorizzazioni ex art. 43 della L. n. 446/97, e a valere sulle risorse corrisposte dai soggetti terzi, sono riconosciuti compensi incentivanti.
2. Rientrano in tale fattispecie le seguenti attività finanziate con risorse esterne:
 - a) celebrazione matrimoni
 - b) trasporto alunni per attività extrascolastiche
 - c) assistenza fiscale diretta ed altri progetti che saranno individuati dall'A.C.
 - d) utilizzo della sala Biblioteca in orario e giorni in cui è escluso il servizio per manifestazioni, riunioni, eventi ecc.
3. Detti compensi sono erogati sulla base di appositi regolamenti e/o accordi del Comune con soggetti terzi.
4. L'indennità è liquidata dal Dirigente del settore di competenza.

Art. 25

Incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016

1. Per l'erogazione dei compensi al personale nell'ambito del fondo di cui all'art. 113, co. 2 del D.Lgs. n. 50/2016, le parti rinviano all'apposito regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 179 del 26.09.2017.

Art. 26

Incentivi derivanti dal maggiore gettito relativo agli accertamenti dell'IMU e della TARI (art. 1, comma 1091, Legge n. 145 del 30.12.2018)

1. Per l'erogazione degli incentivi derivanti dal maggiore gettito relativo agli accertamenti dell'IMU e della TARI (art. 1, comma 1091, Legge n. 145 del 30.12.2018), al ricorrere dei presupposti di legge, si fa riferimento alla regolamentazione approvata con delibera G.C. n. 64 del 28.03.2019.

Art. 27

Buoni pasto

1. L'Amministrazione comunale garantisce, anche per l'anno 2021, l'erogazione dei buoni pasto di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, e all'art. 13 del CCNL del 9.5.2006.

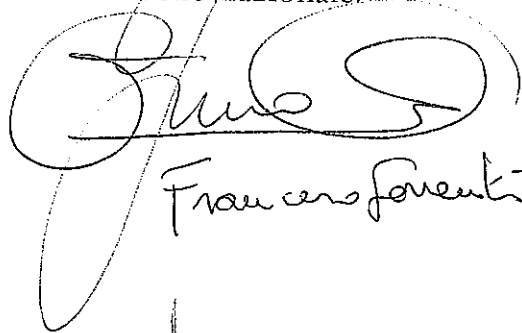
2. Per l'applicazione dell'istituto le parti rinviano al regolamento approvato con delibera G.C. n. 374 del 12 dicembre 2014 e successive modifiche.

Art. 28
Banca delle ore

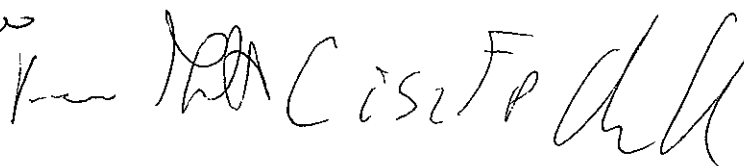
1. La banca delle ore consente ai lavoratori di utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario sia per ottenere la corresponsione dei relativi compensi sia, in alternativa, per beneficiare di permessi per riposo compensativo.
2. Ogni dipendente potrà utilizzare le ore di straordinario, previamente autorizzate dal dirigente di riferimento, e confluite nell'apposita "banca", entro l'anno successivo a quello di maturazione a titolo di riposo compensativo. Il limite massimo di ore che per ciascun dipendente annualmente potrà confluire nella banca delle ore è pari a n. 100 ore, da intendersi compreso nel limite massimo individuale di cui all'art. 4, comma 2.
3. La banca delle ore non può prevedere un limite negativo, nel senso che in essa confluiranno solo le ore di prestazione straordinaria autorizzate e non le ore di recupero per permessi brevi già usufruiti dal dipendente o ritardi.

Art. 29
Norme finali

1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCI 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.
3. Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.



Francesco Fontana



UIC FPL Regione D'Avella
UIC
