



Comune di Gallicchio

Provincia di Potenza

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA E NORMATIVA ANNO 2022

Prot.5732/2022

L'anno **duemilaventidue**, il mese di **DICEMBRE**, il giorno **VENTISETTE**, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica e normativa anno 2022 :

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dr. Giuseppe ROMANO – segretario comunale
Componente Dott.ssa Serafina Infantino - componente

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori
: VITO DI VIRGILIO – segretario regionale/territoriale CISL
: MARIO LORENZINO –segretario regionale/territoriale UIL –FPL
: VOLPE LUIGI - RSU

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL **21/05/2018**;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, si deve procedere alla stipula del C.C.D.I., parte economica anno **2022** e normativa anno **2022/2023**, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N, 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 67 e 68 del nuovo CCNL del 21/05/2018;

VISTO l'allegato denominato "**Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili –anno 2022**" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentati gli elementi che costituiscono il Fondo approvato .

VISTA la determina del Responsabile dell'Area Finanziaria NR.72 DEL 27/06/2022 DI COSTITUZIONE DEL FONDO 2022, con allegato schema di relazione tecnica finanziaria, sottoposta a parere favorevole prot. 2999 del 28/06/2022 espresso dal revisore dei conti;

Vista la RELAZIONE ILLUSTRATIVA PREINTESA UTILIZZO DEL FONDO 2022 allegata, in quanto costituisce parte sostanziale del presente accordo

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21105/2018 l'ipotesi di C.C.D.I. parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

TITOLO I- DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1-Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 21/5/2018, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNL sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13/07/2016, **non dirigente**, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al **31/12/ 2022** e per la parte normativa ha validità fino al **31/12/ 2023** e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle Risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico - finanziaria dell'Ente.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.

Art. 2-Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - a) Ufficio Protezione Civile limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime;
 - b) Ufficio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte;
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.
5. **Viene sempre garantita la partecipazione al COC per le funzioni assegnate a ciascun servizio .**

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 -Relazioni Sindacali (Art. 3 CCNL 21/05/2018)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;

- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzati e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione
- b) contrattazione, integrativa, anche a livello territoriale.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- -informazione
- -confronto
- -organismi paritetici di partecipazione

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii, L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4- Informazione (Art. 4 CCNL 21/05/2018)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. L'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

Art. 5- Confronto (Art. 5 CCNL 21/02/2018)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2 di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5gg. dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;
- e) i criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;

- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21105/2018.
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- i) negli Enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6-Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art. 7 - Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) La RSU
 - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, sono stati designati dalla Giunta Comunale con apposita **deliberazione n.57 del 25/07/2022**.
4. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate nell'alt. 7 dello stesso CCNL 21/05/2018.
5. *Il contratto integrativo ha durata triennale* e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018;

Art. 8-Salute e sicurezza sui posti di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 9- Formazione e aggiornamento del personale (Art. 49-bis e Art. 49-ter CCNL 21/05/2018)

Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività. Le attività di formazione sono rivolte a:

- a)-valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, favorendo la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi;
- b)-assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi pubblici; -
- c)-garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie.

A tal fine:

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale, il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del nuovo CCNL 21/05/2018 (solo per gli Enti con più di 300 dipendenti):
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 10- Lavoro straordinario

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO.SS ed alla RSU. **Per il 2022 vale la tabella riportata all'art.22 comma 2 .**
3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

Art. 11-Banca delle ore

1. Presso l'ufficio Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di **180 ore annue**.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile dell' Area che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'Ente.

Art.12- Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) abilitato, a mente degli artt.1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.13- Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalla risorse finanziarie indicate nell'allegato FONDO CONTRATTO DECENTRATO in data **02/05/2022** e quantificate in € **34.954,50**. Il limite di cui all'art. 2016 di cui all'art.23 c.2 d.lvo 75/2017 e' pari a euro 68.413,40 , quantificato come somma di fondo per la contrattazione integrativa , poste a bilancio destinate alle P.O, e limite 2016 per compensi lavoro straordinario .
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € **19.623,50** già decurtate delle somme di € **15.331,00 destinate per**

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	4.444,18
Progressioni orizzontali	10.886,82

saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali-quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018 e a nuove progressioni orizzontali da attribuire nel biennio 2022/2023

4. **Per l'anno 2022** le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.

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

6. **il calcolo del fondo deve essere quello consolidato ai sensi dell'art.67 comma 1 del CCNL 21/5/2018** . Inoltre si fa presente che dal 2019 devono essere comprese sul fondo le risorse di cui all' art.67 comma 2 , lettera a) - € 83,20 x nr. Dipendenti in servizio alla data del 31/12/2015 .

Art.14- Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

Per l'anno 2022 non sono presenti risorse per compensi attribuibili ai sensi dell' Art. 5 comma 3 letto b) art. 7 comma 4 lett b) CCNL 21/05/2018.

Art. 15- Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance organizzativa

Per l'anno 2022 non sono presenti risorse .

Art. 16- Differenziazione del premio individuale (somme variabili)

Per l'anno 2022 non vi e' possibilita' di dare applicazione all'art.68 e Art. 69 CCNL 21/05/2018;

Art. 17- Risorse per il finanziamento delle P.O.

Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) negli enti privi di dirigenza si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 13,14,15,17 e 18 del CCNL 21/05/2018.

Art. 18- Progressione economica orizzontale (Art. 16 CCNL 21/05/2018)

L'ente procedera' all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali , per effetto delle risorse restituite al fondo per il pensionamento di n.2 dipendenti , secondo il seguente programma da attuare per il biennio 2022/2023 con l'effettuazione di progressioni orizzontali selettive .

Dipendenti che nel 2022 maturano il diritto alla PEO n.ro 4:

- n.ro 2 dipendenti da C4 a C5

- n.ro 1 da C5 a C6

- n.ro 1 da B3 a B4

Dipendenti con possibilità di procedere alla Progressione Economica Orizzontale n.2, n.ro 1 di categoria B e n.ro 1 di catg. C, poiché LE PEO possono essere riconosciute a una quota limitata di dipendenti, vincolo che deve essere tradotto in una quantità massima non eccedente il 50% degli aventi diritto, dando atto di quanto sottoscritto nel verbale prot.5493 del 12.12.2022, ossia dell'impegno condiviso di parte datoriale e parte sindacale di procedere alla convocazione della Delegazione Trattante del 2023 entro in primo trimestre di quest'ultimo anno.

PEO Annualita' 2022		Importo
n. 1 – categoria B	Da B4 a B5	353,86
n. 1 – categoria C	Da C4 a C5	1.770,36
TOTALE annuo nr. 2		2.124,16

PEO Annualita' 2023		Importo
n. 1 – categoria A	Da A2 a A3	€ 396,77
n. 1 – categoria B	Da B2 a B3	€ 790,69
n. 1 – categoria C	Da C5 a C6	€ 693,33
TOTALE annuo nr. 3		€ 1880,79

Totale RISORSE STABILI DA DESTINARE AL PEO biennio 2022/2023 **4.005,00**

Art. 19- Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

1. Gli enti corrispondono **una unica "indennità condizioni di lavoro"** destinata a 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.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.

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

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza di cui al comma 3 lettere a) e b) sarà pari ad **€ 1,20** gg. per l'incidenza di una sola causale e sarà aumentata del **50%** per ogni causale aggiuntiva.

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

settore	Ufficio	Somma assegnata	Di cui dipendenti n.	Causali
Area 1	Serv. Polizia M.	€ 495,00	1	(Rischio / manegg.valori)
Area 3	Servizi Esterni	€ 330,00	1	(Rischio)
Area 2	Serv. Economato	€ 441,54	1 (part time 91,66%)	(disagio/manegg. valori)
Area 1	Serv. Ausiliari	€ 600,00	1(part time 91,66%)	(disagio)
Dipendente Peppino Cappellini Cat. A2 indennità di disagio riconosciuta per €2,80 al giorno da corrispondere per effettiva presenza e nel limite massimo di €600,00 somma disponibile dal Fondo.				
Area 1	Serv. Anagrafe	€ 330,00	1	(manegg. valori)
totali		€ 2.196,54		

La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata .

* Totale RISORSE STABILI DA DESTINARE al DISAGIO **2.196,54**

Art. 20- Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)

1. Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C, D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, è riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 2.000 annui lordi.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 300 annui lordi, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta per compensare:

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

3. **L'indennità di responsabilità**, di cui al comma 1 del presente articolo, è erogata nelle seguenti misure:

Responsabile di Servizio	Cat.	Personale n.	Indennità'
Ufficio Polizia Municipale	C4	1	2000,00
Ufficio Tecnico	C5	1	2000,00
Ufficio Stato Civile/Anagrafe	C4	1	2000,00
Ufficio Ragioneria	B2	1	1.500,00
Poiché l'indennità di specifiche Responsabilità dell'Ufficio Ragioneria è stata attribuita alla sig.ra Franca Pandolfo B2 in data 06/06/2022 con Determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria Reg. Gen. 178 Reg. Fin. 49, la somma di € 1.500,00 viene proporzionata ai mesi coperti dalla carica (giugno-dicembre) pertanto sarà erogata nel limite di €875,00 , la restante parte svincolata per l'annualità 2022 andrà ad incrementare l'indennità di disagio del dipendente sig. Peppino Cappellini cat. A2 limitatamente ad € 305,64 maggiore somma occorrente per concorrere alla quota di €600,00 riconosciuta a quest'ultimo, giusto verbale di Delegazione Trattante Prot. 5493 del 12.12.2022.			
Totale			7.194,36

4. **L'indennità di responsabilità per specifiche funzioni** di cui al comma 2 è erogata nelle seguenti misure

qualifica	Cat.	Personale n.	Indennità'
Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe	C4	1	300,00
Totale			300,00

5. Il Totale delle risorse a carico del fondo per le specifiche responsabilità e ammonta per il 2022 a **€ 7.494,35**

6. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta mensilmente.

Art. 21-Reperibilità (Art. 24 CCNL 21/05/2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

3. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 3 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto.

La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o

1	2	3	4	6	7	
N° Ord	DIPENDENTI COGNOME E NOME	Categoria	Ore	tariffa oraria	Imponibile	
1	(Serv. Esterni)	B4- ord.	28	12,91	€ 361,48	€ 536,56
		b4- Fes	12	14,59	€ 175,08	
2	(Serv. P:M)	C4-ord	25	14,7	€ 367,50	€ 616,80
		c4- fes.	15	16,62	€ 249,30	
3	(Serv. Finanz.)	b2-ord	31	12,2	€ 378,20	€ 502,31
		b2-fest	9	13,79	€ 124,11	
4	(Serv. Ammin.)	a2-ord	36	11,51	€ 414,36	€ 531,45

compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

7. Nell'anno 2022 non sono individuabili aree di pronta reperibilità' .

Art. 22- Indennità straordinario per orario notturno, festivo e festivo notturno

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

2.Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 , comprensive delle ore di straordinario autorizzato di cui all'art. 10 del presente accordo sono quantificate per l'anno 2022 in **€ 2.572,66**, secondo il seguente prospetto :

		a2-fest	9	13,01	€ 117,09	
5	(Serv.Anagr.)	c4-Fes	16	14,7	€ 235,20	384,78
		c4-Ord	9	16,62	€ 149,58	
Totale						2.572,00

Art. 23-Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge
 Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma I, lett. K, CCNL I/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano **la progettazione di opere pubbliche (dopo l'approvazione del relativo Regolamento)**, gli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento di controlli finalizzati alla sicurezza urbana e stradale o progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del codice della strada, sono ascrivibili nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, e saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-

Art 24- Messaggi Notificatori

A decorrere dal 2020, ai messaggi notificatori è destinata una quota pari al 100% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerati dall'Ente. L'erogazione degli incentivi avviene annualmente in misura proporzionale agli atti notificati.

Art.25-Indennità di funzione personale Polizia Municipale (Art. 56-sexies CCNL 21/05/2018);

L'Ente eroga al personale inquadrato nelle categorie C, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito come già quantificata ed indicata al precedente art. 20.

Art. 26- Turnazioni Personale Polizia Municipale

Data la presenza di un unico dipendente appartenente all'ufficio di Polizia Municipale non vi è possibilità di turnazione.

ART.27-Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/02/2018;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Non sono determinabili proventi da destinare per l'anno 2021

Art.28 -Indennità di servizio esterno Personale P.M.

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

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

b) è cumulabile con le indennità di cui all' art. 37, comma 1, lettob), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento. Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:

a) Effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogate che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;

b) Caratteristiche e tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

Non sono quantificabili risorse per l'anno 2022 , se non quelle già determinate e assegnate all'art.19.

Art. 29-Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21/05/2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Art.30 - Progetti migliorativi

Nel corso dell'anno 2022 e' finanziato il progetto diretto all'ampliamento del servizio cimiteriale fruibile anche di domenica e nei giorni festivi con l'attribuzione di un indennita' di 12 € al gg. equivalente a: circa 70 gg. di apertura * circa 13,00 € pro die circa = € 910,00 / n. 2 operatori

- n. 1 Operatore cat. B € 454,00

- n. 1 Operatore cat C € 454,00

Art.31- Lavoro supplementare pers. part-time (art.6 del CCNL del 14.9.2000)

L'amministrazione ha inteso autorizzare il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare ovvero aggiuntivo da rendere dal personale in rapporto di part-time orizzontale .1) sostanzialmente, il "lavoro aggiuntivo" rappresenta il lavoro straordinario effettuato dal dipendente nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale; la dizione di "lavoro aggiuntivo" utilizzata dall'art.6 del CCNL del 14.9.2000 deve considerarsi sinonimo di quella di "lavoro supplementare", utilizzata, per la medesima fattispecie dal D.Lgs.n.61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni;2) le prestazioni di lavoro aggiuntivo (rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale) possono essere legittimamente richieste, ai sensi dell'art.6, commi 2 e 3, del CCNL del 14.9.2000, solo nel rispetto dei vincoli quantitativi ivi previsti (10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale e da utilizzare nell'arco di più di una settimana) ed in presenza di "specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale ;3) per il lavoro aggiuntivo è richiesto, come elemento necessario per la sua legittimità, il consenso del lavoratore:

1 dipendente – settore ragioneria - q.f. B2. Part-time 33ore – Lim. Mensile 13 ore

1 dipendente – settore amministrativo – q.f. A2- Part-time 33 ore –L.Mens. 13 ore

dare atto che la durata e' di massimo 6 mesi , per evitare il consolidamento nell'orario di lavoro del

lavoro aggiuntivo svolto in via non meramente occasionale

Totale risorse per lavoro supplementare	2.446,94
---	----------

Art.32- DICHIARAZIONI A VERBALE

Allegato al presente, verbale Prot.5493 del 12.12.2022 e verbale Prot. 5733 del 27.12.2022.

Art.33 - Riassunto degli impegni contabili a valere sul Fondo

	Spesa finanziata	Fonte di finanziamento	Riferimento normativo	Importo
U1	Progressioni economiche orizzontali	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. b), CCNL1.4.1999 Art. 34, c. 1, CCNL 22.1.2004	10.886,82
U2	Retribuz. di posizione e di risultato (enti con dirigenza)	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. c), CCNL 1.4.1999	
U4	Personale educativo asili nido	Risorse stabili	Art. 6, CCNL 5.10.2001	
U5	Indennità di comparto	Risorse stabili	Art. 33, c. 4, CCNL 22.1.2004	4.444,18
U6	Progressioni economiche di nuova istituzione ai sensi dell'art. 35 CCNL 22/01/2004	Risorse stabili	Art. 35, c. 3, CCNL 22.1.2004	4.005,00
	TOTALE			19.336,00
U7	Risorse stabili disponibili per la contrattazione			15.618,50

	Spesa finanziata	Fonte di finanziamento prioritaria	Riferimento normativo	Importo
U8	Indennità di turno+reperibilità+maneggio valori+orario notturno e festivo+rischio	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. d), CCNL 1.4.1999	2.196,54
U9	Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale categorie A , B e C	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. e), CCNL 1.4.1999	
U10	Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D:	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. f), CCNL 1.4.1999	7.194,36
U11	Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D: ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivista informatico, addetto URP, formatore professionale, messo notificatore per funzioni di ufficiale giudiziario, specifiche responsabilità personale protezione civile	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. i), CCNL 1.4.1999	300,00
TOTALE				9.690,90
U13	Eventuali risorse stabili residue			5.927,60

Utilizzo fondo - Parte variabile e residua parte stabile				
U14	Produttività e miglioramento servizi	Risorse stabili + variabili		908,00
U15	Lavoro straordinario	Risorse stabili + variabili	art. 17, c. 2, lett. a), e art. 18, CCNL 1.4.1999	2.572,66
U16	Lavoro supplementare pers. part-time (art.6 del CCNL del 14.9.2000)	Risorse stabili + variabili		2.446,94
U17	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche, ICI, contenzioso tributario, ecc.)	Risorse variabili (rigo V3)	art. 17, c. 2, lett. g), CCNL 1.4.1999	0,00
U19	Mobilità del personale	Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro Rigo V2 risorse variabili	Art. 1, c. 59, Legge 662/1996, come modificato dall'art. 73 della Legge 133/2008	0,00
TOTALE				5.927,60
U20	Verifica utilizzo fondo			0,00

Letto, confermato e sottoscritto.

Presidente: il Segretario comunale : F.to Dott. Giuseppe Romano

Componente F.to Dott.ssa Serafina Infantino

Per la UIL sig. F.to Mario Lorenzino

Per CISL F.to Vito Di Virgilio

RSU sig. F.to Luigi Volpe