

COMUNE DI ANGRI

PROVINCIA DI SALERNO

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 228

DEL 29.12.2023

OGGETTO: Approvazione Contratto integrativo decentrato 2023.

L'anno Due milaventitré Addì Ventinove
del mese di Dicembre In Angri alle ore 12:11

La Giunta Comunale, previa convocazione, si è oggi riunita con la partecipazione dei Signori: **Cosimo Ferraioli, Sindaco; Ciro Calabrese, Assessore; Maria D'Aniello, Assessore; Maria Immacolata D'Aniello, Assessore; Giuseppina D'Antuono, Assessore; Bonaventura Manzo, Assessore;**

Sono assenti i signori: Antonio Mainardi Vice Sindaco; Pasquale Russo, Assessore;

Assume la presidenza il dott. **Cosimo Ferraioli**

In qualità di **Sindaco**

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lett. A del D. Lgs. n. 267/2000) il Segretario Generale Dott.ssa **Vincenzina Lento**

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a deliberare in ordine all'argomento in oggetto:

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione, acquisita al prot. segreteria in data **29.12.2023**
al n. **228**

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

- il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità contabile;

ai sensi dell'art.49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, hanno espresso parere favorevole;

A voti unanimi

DELIBERA

Approvare l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Con separata votazione unanime e palese il presente deliberato viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

Proposta delibera giunta comunale con oggetto: Approvazione Contratto integrativo decentrato 2023

Il Segretario Generale Responsabile Gestione Risorse Umane

Premesso:

- Che la sottoscritta, sostituta del Responsabile U.O.C. "Affari Generali, Demografici, Sport, Cultura, Personale", agisce in tale sede quale Responsabile del Personale, giusto decreto Sindacale prot. n. 0034370/2023 del 31/10/2023;
- Che con Delibera di Consiglio Comunale n. 56 del 06/07/2023 è stato approvato il Bilancio di previsione armonizzato 2023/2025;
- Che con Delibera di Consiglio Comunale n. 55 del 06/07/2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2023/2025;
- Che in qualità di Responsabile U.O.C. del Servizio Personale, lo scrivente è legittimato ad emanare il presente provvedimento, ai sensi delle disposizioni normative e regolamentari vigenti;
- Che l'art. 4 del D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001, specifica tra i poteri dei Dirigenti quello di adottare gli atti ed i provvedimenti amministrativi per la gestione finanziaria, tecnica e contabile dell'Ente, compresi quelli che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno;
- Che il D. Lgs. n. 165/2001 rappresenta, come presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, la costituzione del fondo per le risorse decentrate, ed attribuisce alla contrattazione collettiva nazionale il compito di provvedere alla semplificazione della gestione amministrativa dei suddetti fondi, consentendone un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi;
- Che la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce una competenza di ordine gestionale, come più volte ricordato dalla giurisprudenza e dai pareri della magistratura contabile, oltre che dalle indicazioni dell'ARAN;
- Che le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo risorse decentrate) – sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;
- Che le suddette risorse sono attualmente regolate dagli art. 67 del CCNL 21.05.2018 e 79 del C.C.N.L. 16.11.2022;

Dato atto:

- che in data 16.11.2022 è stato sottoscritto Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, con riferimento al quale non è ancora intervenuta la sottoscrizione del CCDI;
- **Che** l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001, recita "*Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione*";
- **Che** l'art. 40, comma 3-quiennes del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in virtù del quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa "*nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della*

spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali";

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 23/05/2023 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative per la contrattazione decentrata integrativa;

Viste le determinazioni del Responsabile Gestione Risorse Umane n. 49 R.S. del 12/12/2023 e n. 1269 del 22/12/2023 di costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili anno 2023 ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018 e dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022;

Considerato che l'art. 1, comma 4, del succitato contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2019-2021 stabilisce che tale atto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale;

Dato atto:

- Che con determina del Responsabile Gestione Risorse Umane n. 323 del 12/04/2023 si è preso atto del nuovo sistema di classificazione del personale ai sensi del C.C.N.L. 209/2022 comparto funzioni locali del 16/11/2022;
- Che con delibera di giunta comunale n. 211 del 12/12/2023 sono stati dettati gli indirizzi in merito alla contrattazione decentrata ed è stata autorizzata la parte pubblica alla sottoscrizione del contratto integrativo;

Visti i verbali della delegazione trattante, regolarmente convocata, verbali che si ritengono allegati, del 13 dicembre 2023 e del 22 dicembre 2023 riguardanti la sottoscrizione del C.C.D.I. del Comune di Angri Triennio 2023/2025 – economico 2023, e la sottoscrizione del fondo delle risorse decentrate 2023;

Dato atto che con deliberazione di giunta comunale n. 139 del 08/08/2023 è stato adottato il PIAO;

Visto il D.LGS. 267/2000;

propone di deliberare

- 1) Di dare atto che premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto e qui si intende riportata;
- 2) Di approvare il C.C.D.I. del Comune di Angri - Triennio 2023/2025 – economico 2023 e i verbali della delegazione trattante sottoscritti in data 13/12/2023 e 22/12/2023 di ripartizione del fondo delle risorse decentrate 2023;
- 3) Di stabilire che il contratto decentrato integrativo verrà inviato, unitamente a relazione tecnico finanziaria illustrativa, al Collegio dei Revisori per l'emissione del parere di competenza;
- 4) Di trasmettere copia della presente deliberazione, uno agli allegati, al Segretario Generale e al OIV per conoscenza
- 5) Di stabilire che la divisione del fondo avverrà a seguito della ricezione del parere del Collegio dei Revisori dei conti;
- 6) Di stabilire che gli allegati di cui al C.C.D.I. (allegato A – B – C – D) saranno oggetto di separata e successiva approvazione;
- 7) Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 co.4 del D.Lgs. 267/2000.

PPF. n° 0038685/2023
del 14/12/2023

IPOSTESI

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

del Comune di Angri

Triennio normativo 2023 – 2025

Economico per l'anno 2023



FPPI L
flm
CIC FPI
Rilascio P. Amm.
Cich FPI deo

SSA
C. P. M. M. M. M. M.
C. P. M. M. M. M. M.
C. P. M. M. M. M. M.
C. P. M. M. M. M. M.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dall'Ente, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente-spesa personale a tempo determinato.
3. Punti di riferimento sono il vigente di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, di seguito anche "CCNL", nonché il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e successive modifiche e integrazioni.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o P.E.C., almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
7. Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del vigente CCNL.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

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 negozio relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né 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.

Art. 4 Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.



Handwritten signature and initials.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including '52012', 'C.S.A.', 'C.S.A. FP', and 'R. J.C.'.

Art. 5 Progressione economica all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A di cui al vigente CCNL. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, nel numero massimo attribuibile a ciascun dipendente distintamente per ciascuna area di inquadramento e per tutto il periodo di permanenza nell'area medesima, come illustrato nella successiva tabella.

Area di inquadramento	Misura annua lorda del differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Euro 1.600,00	6
Area degli Istruttori	Euro 750,00	5
Area degli Operatori Esperti	Euro 650,00	5
Area degli Operatori	Euro 550,00	5

3. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di Euro 200,00 e Euro 150,00.

4. I requisiti di cui al successivo comma 5 dovranno essere posseduti alla data del 1 gennaio dell'anno della selezione e i dipendenti comunali ammessi a partecipare sono quelli in servizio a tempo indeterminato nel Comune di Angri alla data del 1 gennaio dell'anno di selezione. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato e diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Area di inquadramento	Valutazione della Performance	Esperienza Professionale	Punteggio massimo raggiungibile
Area degli Operatori	Punti 60	Punti 40	Punti 100
Area degli Operatori Esperti	Punti 70	Punti 30	Punti 100
Area degli Istruttori	Punti 70	Punti 30	Punti 100
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Punti 80	Punti 20	Punti 100

5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area AI SENSI DELL'ART. 52, COMMA 1-BIS del D.Lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area di inquadramento del personale, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 e nel rispetto dei seguenti criteri:

a) i lavoratori che abbiano maturato 2 anni, anche a tempo determinato, presso amministrazioni dello stesso comparto, nella posizione economica in godimento nello stesso profilo professionale dell'ultima progressione economica o differenziale previa capienza del fondo. Ai fini della verifica del predetto requisito

[Handwritten signatures and stamps]

si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Per i dipendenti che effettuano le progressioni tra le Aree (ex progressioni verticali) il requisito dei due anni matura a partire dalla data di inquadramento nella nuova Area. Ai fini del possesso del requisito dei 2 anni di anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale (ex classificazione in categorie) viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett.

c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi, avendo cura di ripartire il numero definito per ogni Area professionale, all'interno delle Strutture Organizzative in proporzione del numero di dipendenti assegnato alla stessa.

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, con attribuzione dei punteggi come appresso indicati.

Valutazione della Performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

A titolo esemplificativo, si riporta il seguente esempio per l'area operatori:

Valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale	Percentuale	Punteggio
98	$98/98 \times 100 = 100\%$	60 (cioè 100% di 60)
Media triennale di un partecipante		
95	$95/98 \times 100 = 96,9388\%$	58,16 (cioè 96,9388 di 60)

Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale che, a tal fine, viene considerato tempo pieno, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31/12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. Ai fini del computo della mensilità di servizio, i periodi di tempo inferiori a 15 giorni non saranno considerati, i periodi superiori a 15 giorni saranno invece computati come una intera mensilità.

Al conseguimento del primo differenziale per anzianità maturata si intenderà quella nella posizione economica acquisita con il primo differenziale attribuito con il vigente CCNL. Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazione di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

A titolo esemplificativo, si riporta il seguente esempio per l'area operatori:



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'EPCBIL', 'COL EP', and several illegible signatures.

Punteggio max per Area contrattuale A	n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato B	n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa area C	Punteggio (A x B) = C
40	15 anni e 4 mesi (15,33)	22	27,87

Al personale che da più di sei anni non ha conseguito nessuna progressione economica, considerando anche la disciplina preesistente di cui all'art. 16 del CCNL del 21/05/2018, viene attribuito un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% di quello ottenuto in applicazione della metodologia indicata al comma precedente. Tale punteggio è definito in modo graduale in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica ottenuta, come di seguito indicato:

Anzianità da 6 a 7 anni	1% del punteggio ottenuto
Anzianità da 7 e 8 anni	2% del punteggio ottenuto
Anzianità superiore a 8 anni	3% del punteggio ottenuto

I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

1. Maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
2. Maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
3. Maggior anzianità di servizio nell'Ente;
4. Maggiore età anagrafica.

Per il sistema di valutazione e di misurazione della performance si rimanda a quello vigente.

L'idoneità al riconoscimento del differenziale stipendiale avviene al raggiungimento del punteggio di almeno 70 (su base cento) ottenuto nella valutazione degli indicatori di cui al comma 5 del presente articolo.

Ai differenziali stipendiali si applica quanto previsto all'art. 78 CCNL (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

I Differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree fatto salvo quanto previsto dal CCNL art. 15, comma 3 (Progressioni tra aree).

Art. 6 Turnazioni

In relazione a quanto disciplinato dall'art. 30 del CCNL del 16/11/2022, che si intende integralmente richiamato, sono istituiti i turni giornalieri di lavoro per il servizio Area Polizia Municipale per il personale dell'area vigilanza.

Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiani e pomeridiani (tra le 6.00 e le 22,00), maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. C) del vigente CCNL;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
- d) turno festivo infrasettimanale, con le seguenti possibilità:
 - Maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all' art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
 - Riposo compensativo. In tal caso, il lavoratore esercita l'opzione per il riposo compensativo anziché per la maggiorazione con apposita comunicazione al Responsabile dell'Area Polizia Municipale non oltre 10 gg dall'effettuazione del turno. In tal caso, il riposo compensativo va usufruito entro il bimestre solare successivo.
- e) Inserimento in banca d'ore.

Resta inteso l'opportunità di ridurre il personale in turno laddove possibile, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente.



8/10/2022
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

L'indennità di cui al comma 2 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno ordinario unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello in cui è stata effettuata la turnazione.

Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del vigente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.

Art. 7 Reperibilità

L'Ente eroga l'indennità di reperibilità, di cui all'art.24 del CCNL 21.05.2018, la cui disciplina si intende integralmente richiamata, con le modalità stabilite nel vigente regolamento.

L'indennità è corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti e riferiti a servizi essenziali ed è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;

Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente.

L'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

Le parti concordano la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. 12 i turni di reperibilità al mese qualora il numero dei dipendenti assegnati al servizio interessato sia insufficiente per la pianificazione dei turni di pronta reperibilità. Il dipendente di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono assegnate ai servizi/area di cui alla seguente tabella:

Area d'attività	Numero unità
Polizia Municipale	3 per turno
Patrimonio e Manutenzione	3 per turno (di cui 1 tecnico e 2 operai)
Economica - Finanziaria - Economato	1 per turno
Affari Generali – Ufficio Stato Civile	1 per turno di 24 ore nei giorni di sabato, domenica e festivi infrasettimanali
Tributi e Sistemi Informativi – Servizio Cimiteriale	1 per turno
Tributi e Sistemi Informativi – Servizio Affissioni	1 per turno di 12 ore sabato, domenica e festivi infrasettimanali

I responsabili di Area/Servizio omogeneo provvederanno alla calendarizzazione delle prestazioni rispettando i limiti sopraindicati.

Art. 8 Lavoro Straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono quelle disciplinate dall'art. 32 del CCNL 16/11/2022, che qui si intende integralmente richiamato.

Per le prestazioni di cui al comma 1 resta ferma la somma di Euro 35.067,42 ed, in sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario andranno ad incrementare il fondo per le risorse variabili dell'anno successivo.

Alle risorse di cui al comma 2, comunali, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o



referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, Art.56 CCNL Funzioni Locali, etc.).

Art. 9 Banca delle ore - Pausa - Servizio mensa e buono pasto - Orario di lavoro flessibile

Per quanto rubricato al presente articolo si rimanda al Regolamento per la disciplina dell'orario di servizio e di lavoro del personale dipendente approvato con Delibera di Giunta Comunale n. _____ del _____, così come modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____.

Art. 10 Lavoro a distanza

Per quanto rubricato al presente articolo si rimanda al Regolamento approvato con Delibera di Giunta Comunale n. _____ del _____.

Art. 11 Welfare integrativo

La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 82 del CCNL del 16.11.2022 e, per il finanziamento del fondo, del disposto del CCNL del 16.11.2022 di cui all' art. 98, comma 1, lettera b) e del CCNL del 21.05.2018 di cui all' art.67, commi 3 lettera b).

Le risorse destinate al welfare integrativo riguardano le seguenti finalità per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari a carico:

a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:

- Prestazioni dei servizi di educazione e istruzione in età prescolare-asili nido, dei servizi integrativi di mensa e centri estivi;

- Prestazione dei servizi di acquisto libri per i dipendenti che studiano dalle scuole inferiori all'università;

b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:

- Prestazioni dei servizi di acquisto libri di testo per i figli che studiano dalle scuole inferiori all'università;

- Prestazioni dei servizi di borse di studio per studenti meritevoli;

- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;

c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:

- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;

- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;

- Prestazioni dei servizi per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti a carico, o in grave difficoltà economica;

d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili:

- Prestazioni dei servizi-convenzioni con istituti di credito per prestiti agevolati;

- Prestazione dei servizi-polizze assicurative a copertura del credito e polizze accessorie;

e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale:

- Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per il personale e loro familiari per visite odontoiatriche;

- Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per pacchetto maternità;

Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impegno.

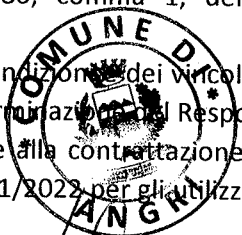
Art. 12 Fondo risorse decentrate

Costituzione e quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

In conformità e nel rispetto delle condizioni dei vincoli previsti dalla legge, il Fondo Risorse Decentrate è determinato annualmente con determinazione del Responsabile della Gestione Risorse Umane.

Le risorse disponibili sono destinate alla contrattazione integrativa ai sensi di quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL del 16/11/2022 per gli utilizzi previsti, quindi, dall'art. 80, comma 2, lett. da a) a k).



F. P. C. V. J. M.

A. S. M.

C. S. M.

S.

C. S. M.

Con determinazione R.G. n. 49 del 12/11/2023 è stato costituito il fondo risorse decentrate per l'anno 2023 per l'importo complessivo di Euro _____, di cui Euro _____ per la parte stabile ed Euro _____ per la parte variabile, secondo quanto disciplinato dall'art. 79 del CCNL del 16/11/2022 e nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017.

Con la deliberazione di G.C. n. 211 del 11/11/2023 sono state definite le linee programmatiche per la delegazione trattante di parte pubblica per il triennio 2023/2025.

Ai sensi dell'art. 80 del CCNL sono rese disponibili tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate Euro _____ per la parte stabile ed Euro _____ per la parte variabile, al netto delle risorse necessarie per corrispondere gli utilizzi vincolati, ovvero le progressioni economiche orizzontali al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e le quote destinate all'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/01/2004, così come indicato nella tabella sottostante:

Eventuali economie provenienti dalle risorse stabili di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 integrano le risorse destinate al pagamento della performance organizzativa ed individuale dell'anno di competenza di cui al successivo art. 14.

Art. 13 Performance Organizzativa ed individuale – Differenziale del premio individuale

La disciplina contenuta nell'art. 80 comma 2 lettera a) e b) e nell' art. 81 del CCNL del 16.11.2022 è relativa alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per Area professionale. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni Area professionale è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

AREA PROFESSIONALE	PARAMETRO
Operatori	1,00
Operatori Esperti	1,20
Istruttori	1,40
Funzionari	1,50

Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Area professionale fa ottenere la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa, verrà assegnata ad ogni Settore, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Struttura Organizzativa di appartenenza.

Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali della Struttura Organizzativa.

La ripartizione delle risorse in quote percentuali fra la performance organizzativa e la performance individuale, il concorso del Nucleo di Valutazione degli incaricati di EQ al processo di valutazione e le modalità procedurali per l'attribuzione dei premi, sono disciplinati dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.



Recupero
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

I compensi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente superiore a 60/100;

La performance individuale verrà effettuata dal Responsabile di Settore attraverso la compilazione e la sottoscrizione di apposita scheda di valutazione, di cui all'allegato A del presente CCDI, che verrà consegnata al dipendente, il quale potrà chiedere un incontro di conciliazione avanti al Segretario Comunale con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale o territoriale, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso.

Nel caso di mancata apposizione della firma nella scheda, per impossibilità materiale o rifiuto, la valutazione è definita nei termini formulati dal valutatore. In questo caso il valutatore annoterà nella scheda il motivo della mancata firma.

Per le procedure di conciliazione si fa rinvio all'art. 16 del Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance.

Non si darà luogo alla valutazione e quindi all'erogazione della performance in caso di assenza superiore a 150 giorni lavorativi nel corso dell'anno, fatte salve le ipotesi di assenza per maternità obbligatoria, infortunio sul lavoro e terapie salvavita.

Nel caso di provvedimenti disciplinari definitivi comminati nell'anno di riferimento si procederà alla decurtazione della performance, organizzative e individuale, relativa allo stesso anno nella misura del 5% in caso di censura; 10% per multa fino a quattro ore; 30% per sanzioni superiori.

Le economie determinate in applicazione della presente disposizione incrementano, nell'ambito dell'Area/Servizio omogeneo interessato alla sopraindicata riduzione, la maggiorazione del premio di cui all'art. 81 del CCNL del 16/11/2022, secondo quanto previsto dal successivo articolo. La medesima disciplina si applica ai titolari di incarichi di EQ con riferimento alla retribuzione di risultato.

Art. 14 Differenziale del premio individuale

La disciplina contenuta nell'art. 81 del CCNL del 16.11.2022 è attribuita, secondo i criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, una maggiorazione nella misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite del compenso per la performance individuale attribuito a tutto il personale dell'Ente.

La maggiorazione del premio individuale è erogata dal Responsabile Gestione Risorse Umane ed è finanziata con le quote residue della performance secondo quanto previsto dal presente atto.

Ottenuto il valore medio pro-capite, si quantifica il valore della maggiorazione del premio individuale nella misura del 30%.

Nell'ambito di ciascuna Area/Servizio, la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri:

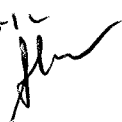
- a) ai dipendenti che conseguono una valutazione compresa tra 91 e 100 punti secondo l'ordine decrescente dei punteggi;
- b) ai dipendenti che non hanno riportato sanzioni disciplinari di cui al comma precedente;
- c) in caso di parità di punteggio: precede il dipendente che non ha mai ottenuto la maggiorazione; precede il dipendente che non ha ottenuto la maggiorazione nell'anno precedente; precede il dipendente che ha ottenuto la valutazione media più elevata nell'ultimo triennio; precede il dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

Nel caso di insufficienza di dette risorse, la maggiorazione verrà finanziata, per la parte non coperta, mediante una corrispondente riduzione del fondo di cui al precedente articolo per l'Area/Servizio omogeneo ove si sia registrata l'incapienza.

Art. 15 Indennità per specifica responsabilità

L'indennità di cui all'art. 84 del CCNL del 16/11/2022, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli Enti, comporta l'assolvimento di compiti di specifiche responsabilità, è attribuita con atto formale ed è riconosciuta nei limiti delle risorse a tal fine espressamente destinate in sede di contrattazione decentrata ed eventualmente riproporzionate in base alle medesime, al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari.

La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle aree degli istruttori e dei funzionari lo svolgimento di questa attività è

FPCO














strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. A Titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 82 del 7 marzo 2005 e s.m.i. – CAD); es. progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei dati – GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe e Ufficiale Elettorale, nonché Responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ad attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi per la Politica di Coesione ecc.): *project manager* e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelleria presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogativa dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del D.Lgs. n. 162/2019 convertito in Legge n. 8/2020;

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.

All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico.

Art. 16 Tempi e modalità di conferimento – durata e revoca dell’incarico

I Responsabili di Area, annualmente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, possono adottare provvedimenti organizzativi motivati che individuino, nell'Area di appartenenza, una o più unità di personale destinatarie delle indennità di specifica responsabilità e dell'indennità di funzione;

Il provvedimento sopradescritto, è adottato previo accordo tra i responsabili di Area e/o di P.O. in sede di Conferenza dei Responsabili di cui al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Il provvedimento motivato di attribuzione delle specifiche responsabilità e dell'indennità di funzione dovrà indicare i requisiti che danno diritto alla corresponsione dell'indennità, allegando la scheda di pesatura di cui al prospetto allegato al presente regolamento.

Il valore effettivo scaturente dalle pesature sarà riparametrato in proporzione alle risorse effettivamente disponibili definite in sede di CDD;

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile e annuale indicato dal contratto di lavoro.

[Handwritten signatures and initials]

I periodi di assenza dovuti a congedo parentale e malattia sono disciplinati con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

Le indennità di cui al presente regolamento hanno validità fino a revoca dell'incarico.

Durante il periodo di incarico, il Responsabile di Area/Settore, a seguito di accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

Gli incarichi di specifica responsabilità decadono e pertanto devono essere revocati dal Responsabile di Area/Settore a seguito di processi di riorganizzazione o al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico.

Per le specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale l'atto formale di attribuzione di dette qualifiche corrisponde alla delega di funzioni attribuite con decreto sindacale.

Art. 17 Finanziamento – importi economici

L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità e indennità di funzione per la polizia locale avviene in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di accordo tra le Delegazioni trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.

Eventuali economie realizzate nell'anno di riferimento a valere sull'istituto qui regolamentato permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art.84 e dell'indennità di funzione, di cui all'art.97 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022 sono così individuate per area.

AREA	Indennità attribuibile
Operatori esperti	Fino a Euro 2.400,00
Istruttori	Fino a Euro 3.000,00
Funzionari	Fino a Euro 4.000,00

I parametri sopra indicati sono derogabili in funzione dell'organizzazione dell'Ente.

Gli incarichi di cui al presente articolo sono revocabili e la corresponsione dell'indennità è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati.

L'indennità verrà corrisposta entro il 31 gennaio dell'anno successivo da parte del Responsabile Gestione Risorse Umane che, sulla scorta delle relazioni trasmesse dai Responsabili di P.O., provvederà alla liquidazione tenendo conto del *budget* assegnato all'istituto *de quo*, in sede di riparto del salario accessorio. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata fatti, salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.

Art. 18 Attribuzione dei punteggi per la determinazione delle indennità

L'indennità di specifica responsabilità e dell'indennità di funzione viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante la compilazione della seguente scheda.

	INDICATORE B	Punteggio attribuito
	Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti	
Fino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti di particolare rilievo e non ripetitivi, che comportano un	



ERCOLE

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

	rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Inoltre l'incarico può riferirsi a funzioni assegnate dal Responsabile titolare di EQ per far fronte ad attività di progetto.	
Fino a 15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti semplici, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.). Le attività devono essere caratterizzate inoltre da	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FP 2012
AM

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
E. S. A.
C. S. A.
M. S. A.

[Handwritten signature]
E. S. A.
M. S. A.

	conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.	
Fino a 5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti meno complessi che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da sufficienti conoscenze mono specialistiche, con frequente necessità di aggiornamento, con contenuto di concetto e con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi. Media complessità dei problemi da affrontare.	

	INDICATORE C	Punteggio attribuito
	Autonomia	
Fino a 30	Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico/amministrativo alle decisioni che assume l'Ente.	
Fino a 15	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	
Fino a 5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare di EQ o dalla Posizione Organizzativa di riferimento.	
Punteggio conseguibile = Max 100		



F. P. C. 12

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ESA
Angelo Rigo
Mudera

[Handwritten signature]
20/8/2012

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto alle fasce di valore sotto riportate **AREA: "Operatori esperti"**

Punti	Indennità
Fino a 30 punti	Euro 1.200,00
Da 31 a 60 punti	Euro 1.600,00
Da 61 a 80 punti	Euro 2.000,00
Da 81 a 100 punti	Euro 2.400,00

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto alle fasce di valore sotto riportate **AREA: "Istruttori"**

Punti	Indennità
Fino a 30 punti	Euro 1.900,00
Da 31 a 60 punti	Euro 2.300,00
Da 61 a 80 punti	Euro 2.700,00
Da 81 a 100 punti	Euro 3.000,00

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto alle fasce di valore sotto riportate **AREA: "Funzionari non titolari di EQ"**

Punti	Indennità
Fino a 30 punti	Euro 2.400,00
Da 31 a 60 punti	Euro 3.000,00
Da 61 a 80 punti	Euro 3.500,00
Da 81 a 100 punti	Euro 4.000,00

L'indennità di cui al comma 1 è individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante la compilazione delle suindicate schede a far data dal 1 gennaio 2024. Per le specifiche responsabilità già attribuite nel corso dell'anno 2023, l'indennità è riconosciuta con i criteri di cui al vigente regolamento e con gli importi massimi di cui al precedente CCNL 2015/2018 del 21/05/2018.

Art. 19 Indennità condizioni di lavoro

È prevista la corresponsione di un'unica indennità denominata "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento, da parte del personale dipendente delle Aree professionali Operatori, Operatori Esperti e Istruttori, di attività:

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

Per attività disagiate si intendono le situazioni di lavoro che, pur non incidendo in modo immediato sulla salute e sull'integrità personale, possono risultare particolarmente gravose ed al quale il dipendente è esposto in modo diretto e continuativo durante l'orario ordinario di lavoro. Le attività disagiate sono collegate all'esercizio di attività ascrivibili all'effettivo svolgimento delle seguenti prestazioni:

- attività di sportello o che richiede contatto con il pubblico per attività di informazione e/o produzione atti e documentazione, compresa l'attività di centralino;
- attività di sorveglianza degli accessi regolando il flusso del pubblico e fornendo le prime informazioni;
- attività di carattere amministrativo o tecnico o contabile che richiede l'uso di strumenti informatici (PC, server, etc.);
- attività svolte in orario disagiato, intendendosi per disagiato, quello che non è uniformemente svolto dalla generalità dei dipendenti;
- attività svolte prevalentemente all'esterno ed esposte ad ogni situazione climatica e/o con frequenti spostamenti sul territorio;

In via indicativa e non esaustiva, si individuano i seguenti profili professionali:

- Istruttore amministrativo, tecnico e contabile, che utilizzano strumenti informatici;
- Collaboratore Amministrativo;
- Applicato computerista;

88000
f

A

100

CSA
Mifer

CSA
Mifer

- Operatore polifunzionale/addetto alle pulizie;
- Operatore polifunzionale/aiuto magazziniere;
- Operatore polifunzionale/uscieri;
- Messo notificatore;
- Centralista;
- Operatore Ecologico;
- Operatore polifunzionale/servizi cimiteriali;
- Operatore polifunzionale/servizi di manutenzione;
- Operatore polifunzionale/servizio verde pubblico;
- Idraulico;
- Elettricista.

L'importo giornaliero è pari ad Euro 3,00 per attività disagiate per ogni giorno di effettiva presenza in servizio; Per attività esposte a rischi si intendono prestazioni di lavoro che comportano diretta e continua esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. L'indennità è attribuita ai lavoratori che svolgono le seguenti prestazioni di lavoro:

- a) Rimozione e seppellimento salme;
- b) Manutenzione stradale, segnaletica e pulizia caditoie;
- c) Manutenzione verde pubblico;
- d) Manutenzione ed installazione impianti elettrici;
- e) Manutenzione ed installazione impianti idrici.

In via indicativa si individuano i seguenti profili professionali:

- Operatore polifunzionale/servizi cimiteriali;
- Operatore polifunzionale/servizi di manutenzione;
- Operatore polifunzionale/servizio verde pubblico;
- Idraulico;
- Elettricista.

I Responsabili di P.O., ad inizio di ogni anno, provvederanno ad individuare i lavoratori aventi diritto all'indennità, trasmettendo l'elenco nominativo al Responsabile Gestione Risorse Umane.

L'importo giornaliero relativo all'istituto predetto è pari ad Euro 4,00 per attività esposte ai rischi per ogni giorno di effettiva presenza in servizio.

Ai dipendenti nominati con atto formale agenti contabili, adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, compete una indennità proporzionata al valore annuo maneggiato, secondo il seguente prospetto:

Maneggio fino ad Euro 5.000,00 annue	Euro 145,00
Maneggio da Euro 5.001,00 fino a Euro 10.000,00 annue	Euro 300,00
Maneggio oltre Euro 10.001,00 annue	Euro 450,00
Economo comunale	Euro 480,00

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori al personale interessato avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili.

Art. 20 Indennità di funzione del personale della Polizia Locale

Al personale inquadrato nelle aree degli istruttori e dei funzionari della Polizia Locale, che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, viene corrisposta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare dell'indennità è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, come segue:

- Ufficiale Area dei Funzionari Euro 4.000,00
- Ufficiale Area degli Istruttori Euro 3.000,00.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, è determinato annualmente in sede di contrattazione integrativa, i cui oneri per la corresponsione dell'indennità, sono a carico del Fondo risorse decentrate.

L'indennità di funzione viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante la compilazione delle stesse schede per l'attribuzione dei punteggi per la determinazione delle indennità per specifica responsabilità così come definite al precedente articolo a far data dal 1 gennaio 2024. Per le specifiche responsabilità già attribuite nel corso dell'anno 2023 restano confermati gli importi già definiti nel CCDI sottoscritto il giorno _____.

Art. 21 Indennità di servizio esterno del personale della Polizia Municipale

In base alle disposizioni introdotte dall'art. 100 del CCNL del 16.11.2022, al personale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile Apicale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera.

L'indennità di cui al comma 1 viene erogata al personale assegnato in via continuativa, certificato dal Responsabile della Polizia Locale, ai servizi di polizia stradale e di vigilanza in strada. L'indennità 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.

Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora, nell'arco della giornata, siano svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro, che, comunque, sarà riproporzionato alle effettive prestazioni rese (calcolo giornaliero), e/o per tutti i giorni del mese in servizio. Per lo svolgimento del servizio esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad Euro 5,00. Il Responsabile della Polizia Locale è tenuto a comunicare mensilmente all'ufficio preposto le modalità di svolgimento del servizio esterno, ai fini della liquidazione della presente indennità.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Responsabile di P.L. e dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dalla certificazione del Responsabile Polizia Locale che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa, che sarà riproporzionata alle effettive prestazioni rese.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del vigente CCNL;
- b) È cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
- c) È cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) È cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

L'individuazione del personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Responsabile Polizia Locale. All'inizio di ogni anno, il Responsabile Polizia Locale, dovrà redigere una scheda illustrativa recante i nominativi degli aventi diritto e le causali di interesse per il riconoscimento dell'istituto.

Art. 22 Prestazione del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3 bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL del 16.11.2022.

Art. 23 Compensi derivanti da specifiche norme di legge

Per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi dell'art. 20, comma 1, lett. a) del CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, le parti, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lett. j) danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute, risultano essere i seguenti:



[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'P. L.', 'M. P.', and others.]

- Incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 18/04/2016. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di corresponsione del compenso sono stati recepiti nel Regolamento adottato dall'ente approvato con deliberazione di Giunta Comunale;
- Incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36 del 31/03/2023. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di corresponsione del compenso saranno formalizzati con apposito regolamento;
- Compensi incentivanti del personale degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate di cui all'art. 1, comma 1091, legge n. 145 del 30/12/2018. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di corresponsione del compenso sono stati recepiti nel regolamento adottato dall'ente;
- Compensi per il servizio avvocatura, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14/09/2000 e dell'art. 9 della Legge 114/2014. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di corresponsione del compenso sono stati recepiti nel regolamento adottato dall'ente;
- Compensi derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997;
- Compensi ISTAT, di cui all'art. 70 ter del CCNL 21/05/2018;
- Compensi per il personale di Polizia Locale dovuti a prestazioni aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relativi alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato disciplinate dall'art. 56 ter del CCNL 21/05/2018 e dall'art. 22, comma 3 bis del D.Lgs. n. 50/2017;

La correlazione con gli incentivi di cui al comma 1 e la retribuzione di risultato per i titolari di incarichi di EQ, ad esclusione dei compensi per l'Avvocatura e di quelli disciplinati dall'art. 22 comma 3 bis del D.L. n. 50/2017, è stabilita dal comma 16 dell'art. 14. Ai fini di quanto previsto dal periodo precedente, i compensi sono determinati alla data della loro liquidazione cioè applicando il criterio di cassa.

Le somme non erogate per effetto di detta perequazione vanno utilizzate per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 24 Compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/09/2000

Ai dipendenti che prestano servizio nel giorno di riposo settimanale è corrisposta la maggiorazione di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 15/09/2000.

Art. 25 Compensi di cui all'art. 24, comma 5 del CCNL 14/09/2000

La maggiorazione oraria per orario ordinario festivo di cui all'art. 24, comma 5 del CCNL 15/09/2000, si applica al personale dipendente assegnato al Servizio Cimiteriale.

Art. 26 Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada

La Delibera di ripartizione relativa al fondo dell'art. 208 del D.Lgs. n. 285/92 è inviata alle OO.SS. e gli importi, così come comunicati dal Responsabile dell'Area Vigilanza confluiscono nella parte variabile del fondo risorse decentrate.

In applicazione dell'art. 98 del CCNL del 16/11/2022, i proventi finanziati dalle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5 del D.Lgs. n. 285/1992 ed in misura non inferiore al 50% possono essere destinati, in coerenza con le direttive ARAN, per finanziare l'indennità esterna della Polizia Locale, in coerenza con le previsioni legislative.

Art. 27 Disposizioni finali

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI.

Copia del presente contratto viene pubblicata permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente e nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".

Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, contestualmente alle relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito *internet* dell'Ente.

Angri li _____



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with names like 'Angelo' and 'Vito' written below them.



L.C.S.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Vincenzina Lento (Segretario Generale dell'Ente) _____

Avv. Giallauria Adriano (Responsabile U.O.C. Avvocatura) _____

Emilio D'Antuono (Responsabile U.O.C. Affari Generali) _____

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Vincenzo Della Rocca e Vincenzo Vicidomino (Resp.le Prov.le CISL);

Vincenzo Della Rocca _____

Alfonso Rianna (Resp.le Prov.le CGIL);

Alfonso Rianna _____

Filomena D'Aniello (Resp.le Prov.le UIL);

Filomena D'Aniello _____

Rispoli Angelo e Fiorenza Vincenzo (Resp.le Prov.le CSA);

Rispoli Angelo *Fiorenza Vincenzo* _____

RSU

Antonio Esposito (RSU) _____

Teresa Tortora (RSU) _____

Sorrentino Vincenzo (RSU) _____

Luciano Del Sorbo (RSU) _____

Il Segretario verbalizzante _____



**VERBALE RELATIVO AL C.C.D.I. ANNUALITA' 2023
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI ANGRI**

VERBALE del 13 Dicembre 2023

Il giorno 13 dicembre 2023, alle ore 11:30, presso l'Ufficio Segreteria Generale del Comune di Angri, Piazza Crocifisso n. 23, regolarmente costituita e convocata con nota prot. n. 0038446/2023 del 05/12/2023, si è svolto l'incontro con i Sindacati provinciali, le RSU aziendali e la delegazione trattante di Parte Pubblica.

Sono presenti:

– **per la Parte Pubblica:**

- 1) Dott.ssa Vincenzina Lento (Segretario Generale dell'Ente);
- 2) Avv. Giallauria Adriano (Responsabile U.O.C. Advocatura);
- 3) Emilio D'Antuono (Responsabile U.O.C. Affari Generali);

– **per la Parte Sindacale:**

- 1) Vincenzo Della Rocca e Vincenzo Vicidomino (Resp.le Prov.le CISL);
- 2) Alfonso Rianna (Resp.le Prov.le CGIL);
- 3) Filomena D'Aniello (Resp.le Prov.le UIL);
- 4) Rispoli Angelo e Fiorenza Vincenzo (Resp.le Prov.le CSA);

– **per la RSU Aziendale:**

- 1) Antonio Esposito;
- 2) Teresa Tortora;
- 3) Vincenzo Sorrentino.

Assume le funzioni di segretario verbalizzante Avv. Pasquale De Lucia.

In primo luogo le OO.SS. prendono atto della proposta della Piattaforma Decentrata 2023/2025 e, pertanto, ad unanimità la condividono, approvandola e sottoscrivendola.

In particolare, le OO.SS., chiedono di incontrarsi a breve per definire una nuova articolazione dell'orario di lavoro in servizio e della disciplina per l'erogazione dei buoni pasto.

Considerato:

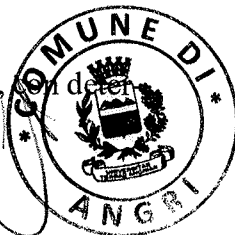
- Che l'art. 8, comma 1, del Ccnl 21/05/2018, ora applicabile, prevede che i criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del medesimo contratto collettivo, possono essere negoziati con cadenza annuale;
- Che le Parti ritengono di addivenire all'accordo per l'utilizzo delle risorse economiche disponibili a valere sul fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023;
- Che con Delibere di Giunta Comunale n. 211 del 12/12/2023 sono stati dettati gli indirizzi alla Delegazione Trattante di parte pubblica per la sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo parte economica anno 2023

Rilevato:

- Che si è provveduto a costituire il Fondo per le Risorse Decentrate dell'anno 2023, con determinazione dirigenziale n. 1175/2023 del 13/12/2023;

Atteso:

- Che dalla determina di costituzione delle Risorse decentrate anno 2023 risulta:





TOTALE RISORSE STABILI Euro _____;
TOTALE RISORSE VARIABILI Euro 144.000,00;
TOTALE FONDO STRAORDINARIO Euro 30.000,00;
TOTALE FONDO P.O. Euro _____;

- Che in applicazione delle norme del vigente CCNL e delle disposizioni assunte, nelle materie previste, in sede di contrattazione integrativa, l'utilizzo presuntivo del Fondo in parola per l'anno corrente è riepilogato nell'allegato A) al presente accordo decentrato.

Richiamati:

- l'art. 16 del Ccnl 21/05/2016, in materia di progressioni economiche orizzontali, che ai sensi della disciplina pattizia summenzionata risulta vigente e applicabile nell'anno 2023;
- l'art. 13, comma 4, del Ccnl 2019/2021, che prevede che le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, di cui all'art. 13, comma 1, sono portate a termine e concluse secondo la previgente disciplina.

Stabilito quindi di destinare la somma di Euro _____ a valere sulla parte stabile tuttora disponibile del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023 all'effettuazione di nuove progressioni economiche orizzontali in favore del personale dipendente, secondo la disciplina dell'art. 16 del Ccnl 21/05/2018 e secondo i criteri utilizzati dall'ente nelle precedenti procedure di attribuzione PEO anni precedenti, fissando la decorrenza delle stesse dal 01/01/2023.

Osservato:

- Che, per effetto della destinazione di tale somma a nuove PEO l'utilizzo presuntivo del fondo dell'anno 2023 risulta rideterminato, nel seguente modo:

Euro _____ – Euro _____ (PEO consolidate al 01/01/2022 e indennità di comparto quota Fondo) – Euro _____ (PEO da sovvenzionare Anno 2023) = **Totale Euro** _____.

Considerato, in particolare, in esito all'utilizzo come sopra quantificato:

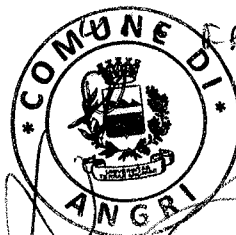
- Che l'importo residuo destinato alla remunerazione della *performance* del personale, ammonta presuntivamente a Euro _____;
- Che tale importo di *performance* individuale potrebbe subire una rideterminazione in esito alla obbligatoria verifica a consuntivo dell'adeguamento del limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, operato dall'Amministrazione ex art. 33, comma 2, ultimo periodo, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ai sensi della Nota della RGS n. 12454/2021.

LE PARTI STABILISCONO,

al termine della riunione, di sottoscrivere il presente accordo del C.C.D.I. annualità 2023 del personale del Comune di Angri, per come di seguito dettagliato nell'allegato A:

FPCL
per
ESRP
vic
col

CSA
Angri
Vincenzo





Il Totale Fondo Risorse Stabili Anno 2023 è pari ad Euro _____;

Il Totale Fondo Risorse Variabili Anno 2023 è pari ad Euro 144.000,00;

Il Totale Fondo Risorse Stabili + Variabili Anno 2023 è pari ad Euro _____;

Il Totale Fondo Straordinario Anno 2023 è pari ad Euro 30.000,00

Le OO.SS., in riferimento all'art. 79, comma 3, CCNL 2022, evidenziano che l'Ente non ha finanziato la quota di incremento del Fondo proporzionale una tantum annualità 2022, per 0,22%, con decorrenza dal 01/01/2022, in tale contesto, ricordano che l'Ente non è strutturalmente deficitario e, ulteriormente, su richiesta dell'Amministrazione, ha provveduto a trasferire parte delle risorse del comparto per il finanziamento delle Posizioni organizzative.

Pertanto, chiedono che tale somma andrebbe a recuperare una minima parte che all'epoca fu trasferita per la costituzione del Fondo di cui sopra.

Le parti esaminate la costituzione del Fondo salario accessorio, rappresentano che la somma disponibile per il riparto ammonta ad Euro 640.336,77.

La parte variabile per Euro 144.000,00.

Le OO.SS., al fine di procedere ad un coerente riparto delle risorse ritengono indispensabile che venga determinato il costo parte stabile per la copertura dell'ex PEO e comparto, in relazione al nuovo quadro normativo e riferito al personale in servizio al giorno 01/01/2023.

Relativamente all'istituto dei differenziali stipendiali ex PEO, al fine del finanziamento del 50% del 2023, chiedono una verifica degli aventi diritto.

Il Segretario Generale (Lento), in merito alle richieste dei sindacati, fissa un nuovo incontro per la ripartizione del Fondo per il giorno 22 dicembre 2023 alle ore 15:30.

Le OO.SS., comunicano che la convocazione per il giorno 22 dicembre 2023 alle ore 15:30 e data per eseguita.

L.C.S.

Dott.ssa Vincenzina Lento (Segretario Generale dell'Ente) _____

Avv. Giallauria Adriano (Responsabile U.O.C. Advocatura) _____

Emilio D'Antuono (Responsabile U.O.C. Affari Generali) _____

Il Segretario verbalizzante _____

Vincenzo Della Rocca e Vincenzo Vicidomino _____ (Resp.le Prov.le CISL)

Alfonso Rianna (Resp.le Prov.le CGIL) _____

Filomena D'Aniello (Resp.le Prov.le UIL) _____

Rispoli Angelo e Fiorenza Vincenzo _____ (CSA Prov.le)

Antonio Esposito (RSU) _____

Teresa Tortora (RSU) _____

Sorrentino Vincenzo (RSU) _____

Luciano Del Sorbo (RSU) _____



**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL C.C.D.I.
PARTE ECONOMICA - ANNUALITA' 2023
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI ANGRÌ**

VERBALE del 22 Dicembre 2023

Il giorno 22 dicembre 2023, alle ore 12:30, presso la Casa del Cittadino, Piazza Doria, regolarmente costituita e convocata con nota prot. n. 0040242/2023 del 19/12/2023, si è svolto l'incontro con i Sindacati provinciali, le RSU aziendali e la delegazione trattante di Parte Pubblica.

Sono presenti:

- per la Parte Pubblica:

- 1) Dott.ssa Vincenzina Lento (Segretario Generale dell'Ente);
- 2) Avv. Giallauria Adriano (Responsabile U.O.C. Advocatura);
- 3) Emilio D'Antuono (Responsabile U.O.C. Affari Generali);

- per la Parte Sindacale:

- 1) Vincenzo Della Rocca e Vincenzo Vicidomino (Resp.le Prov.le CISL);
- 2) Alfonso Rianna (Resp.le Prov.le CGIL);
- 3) Filomena D'Aniello (Resp.le Prov.le UIL);
- 4) Rispoli Angelo e Fiorenza Vincenzo (Resp.le Prov.le CSA);

- per la RSU Aziendale:

- 1) Antonio Esposito;
- 2) Teresa Tortora;
- 3) Vincenzo Sorrentino.
- 4) Luciano Del Sorbo.

Assume le funzioni di segretario verbalizzante l'Avv. Pasquale De Lucia.

Considerato:

- Che l'art. 8, comma 1, del Ccnl 21/05/2018, ora applicabile, prevede che i criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del medesimo contratto collettivo, possono essere negoziati con cadenza annuale;
- Che le Parti ritengono di addivenire all'accordo per l'utilizzo delle risorse economiche disponibili a valere sul fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023;
- Che con Delibere di Giunta Comunale n. 211 del 12/12/2023 sono stati dettati gli indirizzi alla Delegazione Trattante di parte pubblica per la sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo parte economica anno 2023

Rilevato:

- Che si è provveduto a costituire il Fondo per le Risorse Decentrate dell'anno 2023, con determinazione dirigenziale n. 1175/2023 del 13/12/2023;



Atteso:

- Che dalla determina di costituzione delle Risorse decentrate anno 2023 risulta:

TOTALE RISORSE STABILI COSTITUITE Euro 594.618,77;

TOTALE RISORSE VARIABILI COMPLESSIVE (soggette al limite e non) Euro 193.307,95;

TOTALE FONDO STRAORDINARIO Euro 30.000,00;

TOTALE FONDO P.O. Euro 115.937,69;

- Che in applicazione delle norme del Ccnl 21/05/2018 (art. 68) e delle disposizioni assunte, nelle materie previste, in sede di contrattazione integrativa, l'utilizzo presuntivo del fondo in parola per l'anno corrente è riepilogato nell'allegato A) al presente accordo decentrato.

Richiamati:

- l'art. 16 del Ccnl 21/05/2016, in materia di progressioni economiche orizzontali, che ai sensi della disciplina pattizia summenzionata risulta vigente e applicabile nell'anno 2023;
- l'art. 13, comma 4, del Ccnl 2019/2021, che prevede che le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, di cui all'art. 13, comma 1, sono portate a termine e concluse secondo la previgente disciplina.

Stabilito quindi di destinare la somma di Euro 15.835,63 a valere sulla parte stabile tuttora disponibile del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023 all'effettuazione di nuove progressioni economiche orizzontali in favore del personale dipendente, secondo la disciplina dell'art. 16 del Ccnl 21/05/2018 e secondo i criteri utilizzati dall'ente nelle precedenti procedure di attribuzione PEO anni precedenti, fissando la decorrenza delle stesse dal 01/01/2023.

Considerato, in particolare, in esito all'utilizzo come sopra quantificato:

- Che l'importo residuo destinato alla remunerazione della *performance* del personale, ammonta presuntivamente a **Euro 276.535,39**;
- Che tale importo di *performance* individuale potrebbe subire una rideterminazione in esito alla obbligatoria verifica a consuntivo dell'adeguamento del limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, operato dall'Amministrazione ex art. 33, comma 2, ultimo periodo, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ai sensi della Nota della RGS n. 12454/2021.

LE PARTI STABILISCONO,

al termine della riunione, di sottoscrivere il presente accordo definitivo del C.C.D.I. parte economica annualità 2023 del personale del Comune di Angri, per come di seguito dettagliato nell'allegato A:



ALLEGATO A

	DESCRIZIONE	
Art. 67, comma 2, CCNL 21/05/2018	PEO consolidate e indennità di comparto quota Fondo	Euro 218.610,51
Art. 67, comma 2, CCNL 21/05/2018	Indennità maneggio valori	Euro 1.500,00
	Indennità disagio	Euro 7.000,00
	Indennità di rischio (cimitero + segnaletica stradale)	Euro 1.500,00
	Indennità di turnazione	Euro 44.700,00
	Maggiorazione oraria festivo (festivo notturno) art.24	Euro 1.700,00
	Reperibilità	Euro 22.000,00
	Stato civile (art.70 <i>quinquies</i> , CCNL, comma 2)	Euro 3.500,00
	Responsabilità U.O.S. (art. 70 <i>quinquies</i> , CCNL, comma 1)	Euro 35.000,00
	Servizio esterno vigili (art. 56 <i>ter</i> Euro 3.50 al giorno)	Euro 16.045,19
	Fondo per la produttività collettiva anno 2021	Euro 276.535,39
	PEO da sovvenzionare 2023	Euro 15.835,63
	TOTALE Fondo Risorse stabili	Euro 643.926,72
	DESCRIZIONE	
Art. 67, comma 3, lettera c)	Descrizione Risorse variabili	
	Progettazione LL.PP.	Euro 60.000,00
	Urbanistica - Condonò	Euro 5.000,00
	Avvocatura	Euro 49.500,00
	Censimento ISTAT	Euro 9.000,00
	Incentivi Tributi	Euro 20.000,00
	Inc. messi notificatori (Art. 54 CCNL/2000)	500,00
	TOTALE Fondo Risorse variabili	Euro 144.000,00



Il Totale Fondo Risorse Stabili Anno 2023 è pari ad Euro 643.926,72;

Il Totale Fondo Risorse Variabili Anno 2023 è pari ad Euro 144.000,00

Il Totale Fondo Risorse Stabili + Variabili Anno 2023 è pari ad Euro 787.926,72

Il Totale Fondo Straordinario Anno 2022 è pari ad Euro 30.000,00

Le **Organizzazioni** sindacali rispetto all'ipotesi di ripartizione prospettata dalla parte pubblica, chiedono di rivisitare in aumento le indennità riferite all'anno 2023. In particolare rappresentano alla parte pubblica di aver formalmente trasmesso nel mese di aprile 2023 la propria piattaforma del CCDI adeguato al nuovo contratto Nazionale, proponendo in allegato i nuovi criteri regolamentari della disciplina dello SVIMAP, lavoro agile, specifiche responsabilità e servizio reso dalla Polizia Municipale ai privati. Nel merito, ricordano alla parte pubblica che l'Ente aveva l'obbligo di avviare il negoziato entro 30 giorni dal recepimento della piattaforma e oggi prendono atto che si sta formalizzando solo in parte il recepimento del nuovo adeguamento normativo, con la proposta di ingessare i medesimi importi di contrattazione stabiliti nell'anno precedente. Nel merito sottolineano che la prima convocazione si è realizzata il 13 dicembre 2023 e nel contratto all'art. 8, comma 5, prevede che le trattative si svolgano entro 30 giorni. Le OO.SS. per rispetto dei lavoratori e senso di responsabilità firmano oggi il contratto. La UIL e CSA prendono atto nei fatti che oggi non si è realizzata alcuna contrattazione. Congiuntamente le OO.SS. invitano la P.A. a porre in atto nell'immediato a perfezionare tutte le obbligazioni contrattuali che per senso di responsabilità si sottoscrivono nel 2023.

La parte pubblica, si ritiene disponibile all'applicazione e adeguamento degli istituti previsti nel nuovo contratto di lavoro a decorrere dal 2024, considerata, la necessità di un'applicazione omogenea degli istituti previsti a tutto il personale, cosa che non sarebbe possibile per il 2023, anche considerando i tempi a disposizione per la chiusura della contrattazione.

Le OO.SS., nel ribadire la liquidazione delle obbligazioni 2023, in particolare delle PEO, relativamente alla posizione assunta dalla parte pubblica, invitano la stessa a convocare le OO.SS., entro la prima decade di gennaio, per l'applicazione del contratto.

La seduta è sciolta alle ore 14:00.

L.C.S.

- Per la Parte Pubblica:

Dott.ssa Vincenzina Lento (Segretario Generale dell'Ente)

Avv. Giallauria Adriano (Responsabile U.O.C. Advocatura)

Emilio D'Antuono (Responsabile U.O.C. Affari Generali)



- Per la Parte Sindacale:

Vincenzo Della Rocca, Vicidomini Vincenzo (Resp.le Prov.le Cisl)

Alfonso Rianna (Resp.le Prov.le CGIL)

Filomena D'Aniello (Resp.le Prov.le UIL)

Rispoli Angelo, Vincenzo Fiorenza (CSA Prov.le)



- Per la RSU Aziendale:

Antonio Esposito (RSU)

Teresa Tortora (RSU)

Sorrentino Vincenzo (RSU)

Luciano Del Sorbo (RSU)

Il Segretario verbalizzante



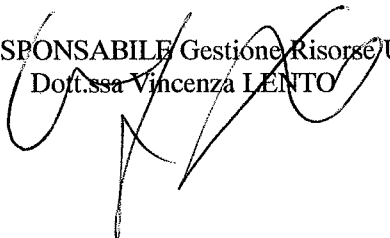
COMUNE DI ANGRI
PROVINCIA DI SALERNO

Oggetto: Approvazione Contratto integrativo decentrato 2023

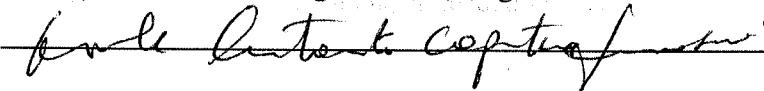
Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/200 n.267, come modificato dall'art. 3, comma 2, del D.L. 174/2012 convertito con modificazioni dalla L. 213/12, in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, si esprime parere favorevole.

Angri addì, 29 dicembre 2023

Il RESPONSABILE Gestione Risorse Umane
Dott.ssa Vincenza LENTO

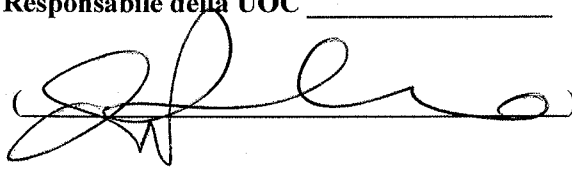


Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/200 n.267, come modificato dall'art. 3, comma 2, del D.L. 174/2012 convertito con modificazioni dalla L. 213/12, in ordine alla regolarità contabile della presente proposta, attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza della spesa, si esprime parere



Angri addì,

Il Responsabile della UOC _____

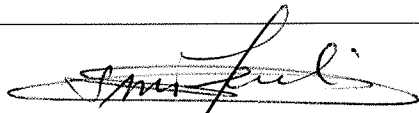
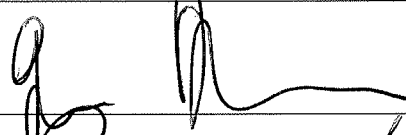




DELIBERA N. 228 DEL 29 DIC. 2023

LA GIUNTA APPROVA

Oggetto: Approvazione Contratto integrativo decentrato 2023.

Cosimo Ferraioli - Sindaco	
Antonio Mainardi - Vice Sindaco	Assento
Ciro Calabrese - Assessore	
Maria D'Aniello - Assessore	
Maria Immacolata D'Aniello - Assessore	
Giuseppina D'Antuono - Assessore	
Bonaventura Manzo - Assessore	
Pasquale Russo - Assessore	Assento



Del che il presente verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

F.to Cosimo Ferraioli

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Vincenzina Lento

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- ☐ è stata affissa all'albo pretorio comunale il giorno **29 DIC. 2023** per rimanervi per 15 (quindici) giorni consecutivi (art. 124, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000); **29 DIC. 2023**
- ☐ ne è stata comunicata l'adozione, con elenco n. **68** in data, ai Capigruppo consiliari (art. 125, D. Lgs. 267/2000);

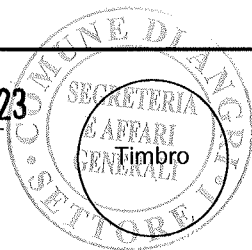
Dalla Residenza Municipale, li **29 DIC. 2023**

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Vincenzina Lento

È copia conforme all'originale.

Dalla Residenza Comunale, li **29 DIC. 2023**



IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto, su conforme relazione dell'impiegato addetto all'ufficio di segreteria,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- ☐ è divenuta esecutiva il giorno :
- ☐ perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. 267/2000);
- ☐ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs. n. 267/2000);
- ☐ È stata affissa all'albo pretorio comunale, come prescritto dall'art. 124, comma 1, D. Lgs. 267/2000, per quindici giorni consecutivi dal al P.A.P. n.

Dalla Residenza Municipale, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

.....

Il presente provvedimento viene assegnato al SEGRETARIO GENERALE per le procedure ai sensi dell'art. 107, D. Lgs. 267/2000.

Addì

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Giovanni Ferraioli