

# COMUNE DI ARENA

PROV. DI Vibo Valentia

## IPOTESI COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA E NORMATIVA ANNO 2021

L'anno 2022, il mese di novembre, il giorno 21, alle ore 11.00, nei locali della sede del Comune, 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 2021.

### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott.ssa Maria Vittoria PASTORE  
Componente: Dott. Bruno IORFIDA  
Componente: Geom. Domenico DE RITO

### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Attilio LAVORATO  
Antonia SALATINO  
Antonino PAGANO  
Michelangelo LAVORATO

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. Luciano CONTARTESE  
CISL-FP Antonino D'ALOI  
U.I.L. F.P.L. \_\_\_\_\_  
CSA-CISAL \_\_\_\_\_

### 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 2021 e normativa anni 2021/2022, 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 A denominato "Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili – anno 2021" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **Determina n. 23 del 04/11/2022**;

## DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018 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 21/05/2018, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ 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 31/12/2021 e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2021 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 CCNL.
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 Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; **n. 1 unità categoria C/D**;
  - b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
  - c) Ufficio di Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di morte; **n. 1 unità: categoria B/C/D**;
  - d) Servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento; **n. 1 unità**;
  - e) Ufficio Tecnico e Acquedotto, per interventi indifferibili **n. 1 unità categoria B/C**;
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.



*Art. 3*  
**Relazioni Sindacali**  
*Art. 3 CCNL 21/05/2018*

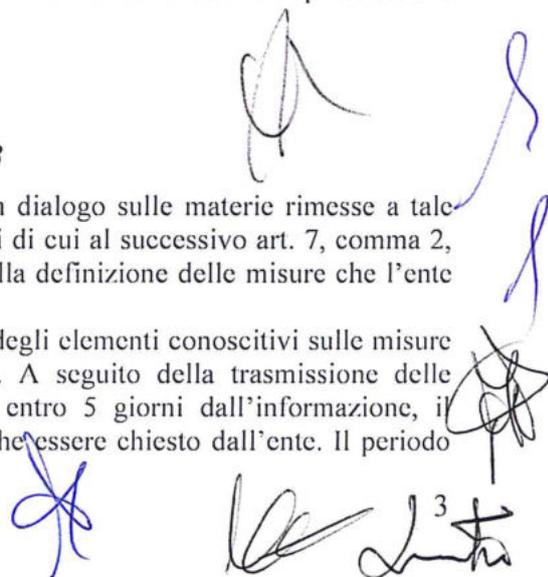
1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed 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 organizzativa 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.vo 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. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, 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 co. 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 21/05/2018*

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 5 giorni 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.

**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.vo 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 21/05/2018.
- 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.**

**Art. 7 e art. 8 CCNL 21/05/2018**

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, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
4. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate nell'art. 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;
6. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL;
7. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme
8. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono tutte quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 21/05/2018.-

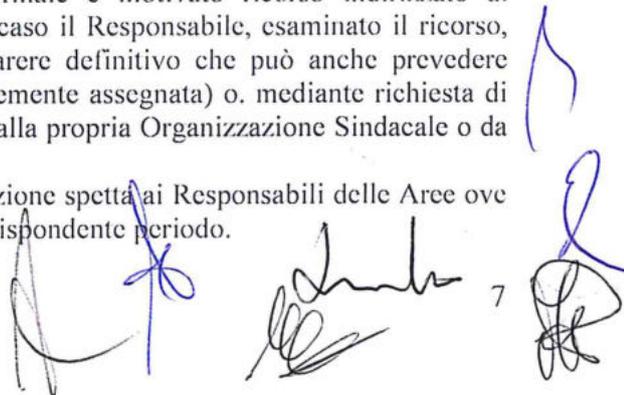
**TITOLO II**  
**IL TRATTAMENTO ECONOMICO**

*Art. 13*  
*Risorse finanziarie*

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate **nell'allegato "A" e quantificate in € 52.850,00 come risultante dalla determina del Responsabile del Settore n. 23 del 04/11/2022.**
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 € 34.941,00** già decurtate delle somme destinate per:
  - a) progressioni economiche;
  - b) indennità di comparto;
  - c) \_\_\_\_\_;oltre alle **risorse variabili** corrispondenti ad € 0,00 danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 34.941,00**, 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.**
4. Per l'anno 2021 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.**

*Art. 14*  
*Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale*  
**Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b)**  
**CCNL 21/05/2018**

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in € ~~8.694,00~~ <sup>4.710,00</sup>, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione **di cui all'allegato 1** nel rispetto dei criteri di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'Ente.
3. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. Il personale part-time concorre in proporzione oraria.
4. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.
5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.



6. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.
7. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
8. Le percentuali ed i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono:
  - **UNA QUOTA PARI AL (70%)** \_\_\_\_\_% sarà destinata a premiare la **performance organizzativa**. (Ai fini dell'assegnazione della relativa indennità, ulteriore criterio sarà quello della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno), ma non della categoria di appartenenza);
  - **IL RESTANTE (30%)** \_\_\_\_\_% premierà la **performance individuale** e sarà suddiviso ai Dirigenti/Posizioni Organizzative in relazione:
    - 1) personale loro assegnato (senza tener conto della Categoria di appartenenza)
    - 2) presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno),
 Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale, non sono considerate assenze dovute a: Malattia (fino a 20 giorni all'anno), infortunio, congedo ordinario e per maternità, terapie salvavita, permessi per donatori di sangue e di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato DPR 2001, permessi per legge 104, recupero prestazioni lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per donne vittime della violenza.

**Art. 15**

**Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance**

1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo, pari ad € \_\_\_\_\_//\_\_\_\_\_, è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.
2. Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili, svolti al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati.
3. Le attività sono remunerate, a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificati dal Responsabile e riguardano:

1 \_\_\_\_\_ per € \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_ per € \_\_\_\_\_

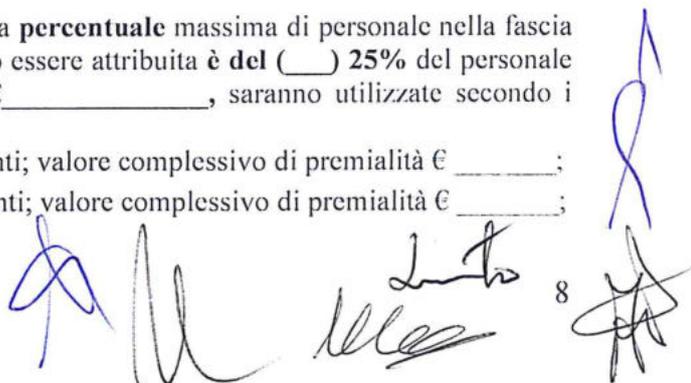
3 \_\_\_\_\_ per € \_\_\_\_\_

**Art. 16**

**Differenziazione del premio individuale (somme variabili)**

**Art. 69 CCNL 21/05/2018;**

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce che la **percentuale** massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita è **del ( ) 25%** del personale e **che le risorse finanziarie variabili pari ad € \_\_\_\_\_**, saranno utilizzate secondo i seguenti criteri:
  - VALUTAZIONE OTTIMA: N. \_\_\_ dipendenti; valore complessivo di premialità € \_\_\_\_\_;
  - VALUTAZIONE SUFFICIENTE N. \_\_\_ dipendenti; valore complessivo di premialità € \_\_\_\_\_;



-VALUTAZIONE INSUFF. N. \_\_\_ dipendenti; valore complessivo di premialità € ZERO;  
Il valore medio pro-capite assoluto, è calcolato sommando tutti i **valori delle premialità** positive conseguite dai dipendenti (escludendo il personale valutato negativamente) e dividendo il prodotto per il numero del personale che ha ottenuto positiva valutazione per ottenere il valore medio pro-capite.  
Il valore effettivo del premio aggiuntivo, che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite, è pari ad € \_\_\_//\_\_\_-

#### Art. 17

#### *Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative*

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) 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*

Tale istituto per l'anno 2021 **non viene finanziato** con un importo pari ad € **0,00**.

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti 50%, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 8.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.  
I criteri sono i seguenti:
  - Incidenza della valutazione 60%;
  - Incidenza esperienza maturata 20% (periodo di permanenza nella precedente posizione economica);
  - Incidenza competenza acquisita 20% (percorsi di formazione con rilascio di attestati).
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. La valutazione compete al Responsabile d'Area a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione **allegato 2**.
10. A parità di punteggio vale l'anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, vale la maggiore età anagrafica. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.
11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio richieste secondo la propria disciplina.

*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, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
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:

- **P'importo giornaliero** per le attività di **rischio** sarà pari ad € 6,00 giornaliera per un importo annuo complessivo di € ~~11.712,00~~<sup>14.640,00</sup> per ~~7~~<sup>8</sup> cat. A (244 gg) + 1 cat. B (244 gg); 14640
- **P'importo giornaliero** per le attività di **disaggio** sarà pari ad € 4,00 giornaliera per un importo annuo complessivo di € ~~2.928,00~~<sup>3.104,00</sup> per 1 cat. A (244 gg) + ~~2~~<sup>3</sup> cat. B (244 gg); 61440
- **P'importo giornaliero** per le attività di **Maneggio Valori** sarà pari ad € 1,50 giornaliera per un importo annuo complessivo di € 732,00 per 1 cat. C (244 gg) + 1 cat. B (244 gg);
- **P'importo giornaliero** per le attività di **Servizio Esterno** sarà pari ad € 2,00 giornaliera per un importo annuo complessivo di € 400,00 per 1 cat. C (100 gg) + 1 cat. B (100 gg);

**Totale € 15.772,00**

**La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile d'Area con assunzione di conseguente carico di responsabilità.**

A specificazione di quanto previsto nel presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

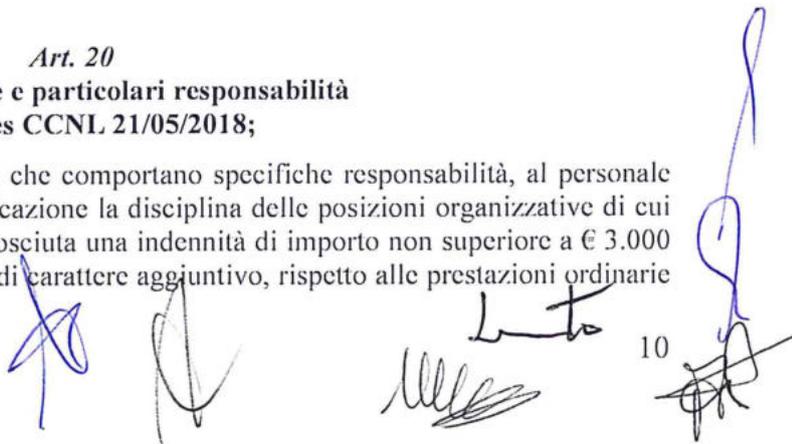
SI CONVIENE:

- 1) Che essendo il **disagio** una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa, i fattori di individuazione sono di natura spaziale, temporale, strumentale, \_\_\_\_\_;
- 2) I fattori di **rischio** rilevante sono: utilizzo di materiali (agenti chimici-biologici-fisici-radianti-gassosi-conduzione di mezzi meccanici/elettrici/a motore- uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni); attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- 3) I fattori del **maneggio valori** sono: dipendenti adibiti in via continuativa, per l'espletamento delle mansioni di competenza, a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante).

*Art. 20*  
**Indennità per specifiche e particolari responsabilità**  
**Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018;**

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti del CCNL., può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi. Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie

10



di lavoro, formalmente individuate dai competenti Dirigenti/ Responsabili di Area/Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva, deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, sempre 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 nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

- L'indennità di responsabilità, **di cui al comma 1** del presente articolo, è erogata con i seguenti criteri e nelle seguenti misure:

1. personale incaricato di responsabilità di Servizio/Ufficio: N. \_\_\_ - € \_\_\_\_\_ cad.;
2. personale responsabile di procedimenti complessi: N. 4 - € 3.000,00 cad. rapportate a:  
(2 cat. C – Tempo Pieno + 1 cat. C x 9 mesi 18h e 3 mesi 12h + 1 cat. B PT 30 h)
3. personale responsabile di procedimenti semplici: N. \_\_\_ - € \_\_\_\_\_ cad.;
4. personale che coordina operatori di pari o inferiore categoria: N. \_\_\_ - € \_\_\_\_\_ cad.-
5. atri criteri già preventivamente individuati dall'Ente (da allegare alla presente contrattazione).

**TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 1 - € 9.875,00**

- L'indennità di responsabilità per specifiche funzioni **di cui al comma 2** è erogata al personale appartenente alla categoria "B+C" nella misura di € 350,00 per n. \_\_\_ unità.

**TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 2 - € 0,00**

**TOTALE COMPLESSIVO € 9.875,00**

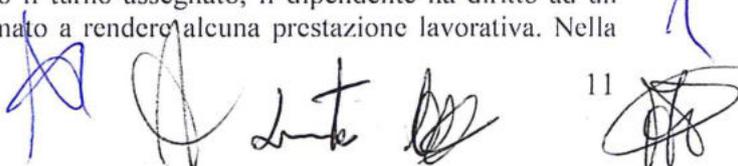
Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

#### *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 in giornata feriale ed € 20,66 in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva. 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.
3. 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.
4. 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.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 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.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o 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.
7. La disciplina del comma 6 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.

**Le Aree/Servizi interessati al presente istituto sono:**

- 1) **Stato civile Anagrafe (3 cat. B x 200,00€ cadauno)**

**Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate in € 600,00.**

#### **Art. 22**

#### **Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno (art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001)**

1. È 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 CCNL del 05/10/2001.
2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € \_\_\_\_//\_\_\_\_,00.

#### **Art. 23**

#### **Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge (art. 17, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999)**

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), 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, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario in € \_\_\_\_\_//\_\_\_\_\_, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-

#### **Art. 24**

#### **Messi Notificatori**

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al \_\_\_\_ % del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.

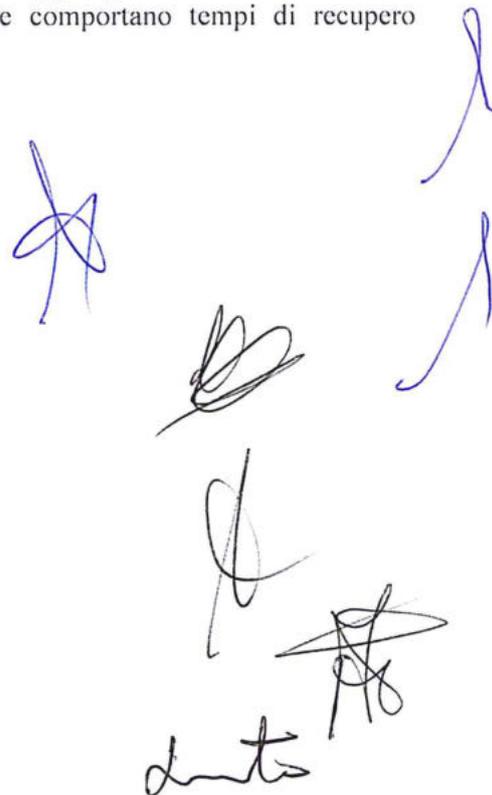
#### **Art. 25**

#### **Orario di lavoro flessibile Art. 27 CCNL 21/05/2018**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi \_\_\_\_\_, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita di 1 ora (\_\_\_\_\_). Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.



2. Nella definizione di tale tipologia di orario, si è tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - siano affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right. The word "dento" is written in black ink at the bottom left of the signature area.

Letto, confermato e sottoscritto.

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Presidente: Dott. Mario V. Basso

Componente: Dott. \_\_\_\_\_

Componente: Dott. \_\_\_\_\_

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

CGIL \_\_\_\_\_, Antonio Maffei  
CISL \_\_\_\_\_, Antonio Maffei  
Roberto del \_\_\_\_\_ Guido Antonino

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. Luca  
FPS - CISL SA  
U.I.L. F.P.L. \_\_\_\_\_  
C.S.A. - CISAL Luca

# ALLEGATO 1

## SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2021

CATEGORIE	A - B		Totale parziale	C - D		Totale parziale
<b>1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</b>	<b>5</b>	<b>75</b>		<b>6</b>	<b>75</b>	
a) capacità di adattamento all'innovazione organizzativa.	1	15		1	13	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse al programma di produttività.	1	15		1	13	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	15		1	13	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	13	
e) rapporti con l'utenza.	1	15		1	13	
f) Capacità di autoaggiornamento.				1	10	
<b>2) Risultati conseguiti</b>	<b>1</b>	<b>25</b>		<b>1</b>	<b>25</b>	
a) minimo	1	2		1	2	
b) mediocre	3	5		3	5	
c) buono	6	8		6	8	
d) elevato	9	15		9	15	
e) massimo	16	25		16	25	
	<b>Totale</b>			<b>Totale</b>		

I punteggi riportati rispettivamente nelle colonne delle categorie A/B e C/D sono i minimi ed i massimi punteggi attribuibili alle voci corrispondenti.

Ai fini della valutazione per "utente", deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.

IL DIPENDENTE

IL RESP. D'AREA

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

9

## ALLEGATO 2

<p align="center"><b>Criteria di valutazione per il passaggio alla posizione economica successiva a quella in godimento</b></p>	<p align="center"><b>Anno 2021</b></p>
<p><b>1) Incidenza delle valutazioni delle performance del triennio precedente l'attivazione dell'istituto</b></p>	<p><b>0-60</b></p>
<p><i>Il Punteggio viene parametrato sulla base della valutazione di 0,20 per ogni punto attribuito nel triennio precedente: ( esempio: punti 300x0,20= 60 punti)</i></p>	
<p><b>2) Incidenza dell'esperienza maturate (periodo di permanenza nella precedente posizione economica all'attivazione dell'istituto)</b></p>	<p><b>0-20</b></p>
Oltre 10 anni di permanenza nella posizione economica inferiore	20 punti
Sino a 10 anni di permanenza nella posizione economica inferiore	16 punti
Sino a 6 anni di permanenza nella posizione economica inferiore	12 punti
Sino a 4 anni di permanenza nella posizione economica inferiore	8 punti
Sino a 2 anni di permanenza nella posizione economica inferiore	4 punti
<p><b>3) Incidenza delle competenze acquisite</b></p>	<p><b>0-20</b></p>
a) capacità di autoaggiornamento e di specifico apporto personale alle attività di competenza	1-4
b) capacità di gestire emergenze e necessità di cambiamento delle modalità operative standard.	1-4
c) capacità di conseguire risultati ed obiettivi attesi.	1-4
d) percorsi di formazione con formale autorizzazione alla frequenza da parte dell'Ente, con il rilascio di attestati (punti 1 per ogni corso, con frequenza di almeno 6 ore, sino ad un massimo di punti 4)	1-4
e) titoli di studi: licenza media Punti 1 - Diploma S.M. Sup Punti 2 - Laurea breve Punti 3- Diploma di Laurea o Laurea Magistrale Punti 4	1-4
<b>Totale</b>	

**Dipendente** \_\_\_\_\_

IL RESP. D'AREA

IL DIPENDENTE



## Verbale di Delegazione Trattante

Arena, 18 gennaio 2023

Relativamente alle ipotesi di Contratto decentrato anni 2021 e 2022, sottoscritte in data 21 dicembre 2022, le parti danno atto che in sede di verifica è emerso che non risultano inseriti n. 3 dipendenti di cui 2 categorie A (Condizioni di lavoro - indennità di rischio) e 1 categoria B (Condizioni di lavoro - indennità di disagio).

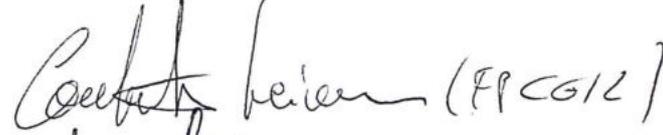
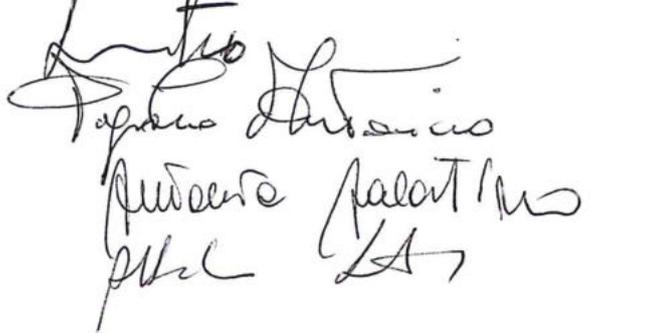
Tanto premesso le parti concordano di apportare le dovute correzioni, nel rispetto della normativa vigente ed allo scopo di liquidare gli istituti indicati ai dipendenti aventi diritto.

Si da atto che le correzioni apportate sono comprese all'interno delle somme disponibili nei fondi delle relative annualità.

Il presidente di Delegazione Trattante



La delegazione Sindacale

 (CISL FP)  
 (FPCGIC)  
  
Presidente palatino  
pelle LA

## COMUNE DI ARENA (VV)

### **STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO** **ANNO 2021**

L'anno 2023, il giorno 18 del mese di gennaio alle ore 09.45 nella sede del comune di Arena (VV) si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

#### **PARTE PUBBLICA:**

Presidente: Dott.ssa Maria Vittoria PASTORE

#### **PARTE SINDACALE:**

- per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria - o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU):

Attilio LAVORATO

Antonio SALATINO

Antonino PAGANO

Michelangelo LAVORATO

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL :

- C.G.I.L. F.P. Luciano CONTARTESE,
- CISL-FP Antonino D'ALOI,
- U.I.L. F.P.L. \_\_\_\_\_,
- CSA/CISAL \_\_\_\_\_.

La delegazione trattante regolarmente costituita, conviene quanto appresso:

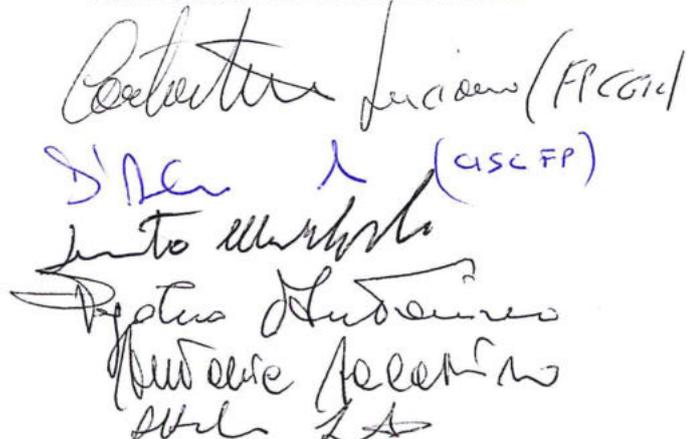
Visto il parere del Revisore dei Conti verbale n. 11 del 29/12/2022 e la delibera di Giunta Comunale n. 2 del 11/01/2023, esecutiva, inerente l'autorizzazione alla firma, le Parti sottoscrivono il presente CCDI anno **2021**, relativo al personale dipendente dell'Ente, che acquista immediata efficacia.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
DELLA DELEGAZIONE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE SINDACALE



Contartese Luciano (FPCGIL)  
D'Alói (CISL FP)  
Antonio LAVORATO  
Antonio SALATINO  
Antonino PAGANO  
Michelangelo LAVORATO