

COMUNE DI CROTONE
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2020

L'anno 2020, il mese di dicembre, il giorno 28, alle ore 12:30 nei locali della sede del Comune – Sala Consiliare, 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 anno 2020.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dirigente del Settore del Servizio Personale Arch. Elisabetta Antonia Dominijanni

Componente: Dirigente del Settore Opere Pubbliche e Territorio Arch. Elisabetta Antonia Dominijanni in qualità di componente

Componente: Dirigente del Settore Polizia Locale ing. Salvatore Gangemi in qualità di componente

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

UIL Papaleo Gaetano

UIL Federico Francesco

UIL Decima Emanuela

UIL Adolfo Riganello

UIL Cavallo Elio

UIL Cimino Maurizio

UIL Lumastro Pantaleone

CISL Adolfini Piero

CISL Antonio Anania Luigi

CISL Gullà Roberto

CGIL Carcea Vincenzo

USB Scalera Roberto

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. D'ettoris Enrico/ Scicchitano Salvatore

CISL-FP Scozzafava Tommaso

U.I.L. F.P.L. Papaleo Gaetano

CSA Schiavone Fabio

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL 21/05/2018;

[Handwritten signatures of the representatives]

VISTO il CCDI 2019/2021 -PARTE NORMATIVA. Sottoscritto fra le parti in data 01/08/2019;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018 e del CCDI 2019/2021, si deve procedere alla **negoziazione annuale** della parte economica (**1 gennaio-31 dicembre 2020**), 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 "fondo del salario accessorio del comune di Crotona - anno 2020" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **Determina n. 1536 del 11/11/2020**.

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE



ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018, l'ipotesi economica di C.C.D.I. come appresso trascritto:

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato "A" - Fondo del salario accessorio del comune di Crotona - anno 2020" e quantificate in € 1.123.294,82 come risultante dalla determina del Responsabile del Settore n. 1536 del 11/11/2020.
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel C.C.D.I. anno 2019;
3. Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 556.570,85 già decurtate delle somme destinate per:
 - a) progressioni economiche pari a € 455.670,00;
 - b) indennità di comparto pari a € 111.053,97;

oltre alle risorse variabili corrispondenti ad € 545.000,00 danno un **TOTALE RISORSE** pari ad € 1.101.570,85, 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 2020 le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.



Le parti stabiliscono di richiamare la parte normativa vigente del contratto 2019/2021 e di confermare gli istituti contrattuali parte economica per come definiti nel CCDI 2019, anche per l'annualità 2020, confermando gli importi complessivi per ogni istituto contrattuale, ad eccezione dell'importo destinato alla performance che si incrementa del surplus risultante nel corrente fondo per le risorse decentrate, il tutto come meglio di seguito dettagliato:



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 € 183.990,85, 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 "Scheda di valutazione e misurazione della performance" 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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CRM", "es", "facc", "Gull", "Gru", and "Dun"]

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** secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione (Ai fini dell'assegnazione della relativa indennità, ulteriore criterio può essere quello della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno);

- **IL RESTANTE (30%)**____% premierà la **performance individuale** e sarà suddiviso ai Dirigenti/Posizioni Organizzative in relazione:

1) al personale loro assegnato (senza tener conto della Categoria di appartenenza)

2) presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuto in corso d'anno)

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale, sempre secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione o attraverso la scheda di valutazione allegata, 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.

Il calcolo del premio sarà determinato dividendo la somma prevista per il numero complessivo delle valutazioni ottenute dai dipendenti ottenendo così il valore "punto" che, moltiplicato per la valutazione ottenuta, determinerà il premio da assegnare al dipendente.

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 € 25.800, è finalizzata ad obbiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.
2. Agli obbiettivi, 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.
4. A tale istituto vengono destinate risorse pari a **€ 25.800,00.**
5. Le parti concordano che le risorse di tale istituto possono essere integrate con le economie di cui all'art. 22 del presente CCDI "Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno(art.24 comma 5 CCNL14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001)

Art. 16

Differenziazione del premio individuale (somme variabili)

Art. 69 CCNL 21/05/2018

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'face', 'Durost', 'Pava', and others.]

1. Ai 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.
2. Al finanziamento delle Posizioni Organizzative è stanziata la somma di **€ 155.850,00** di cui:
 - € 124.680,00 per la retribuzione di posizione
 - € 31.170,00 per la retribuzione di posizione;

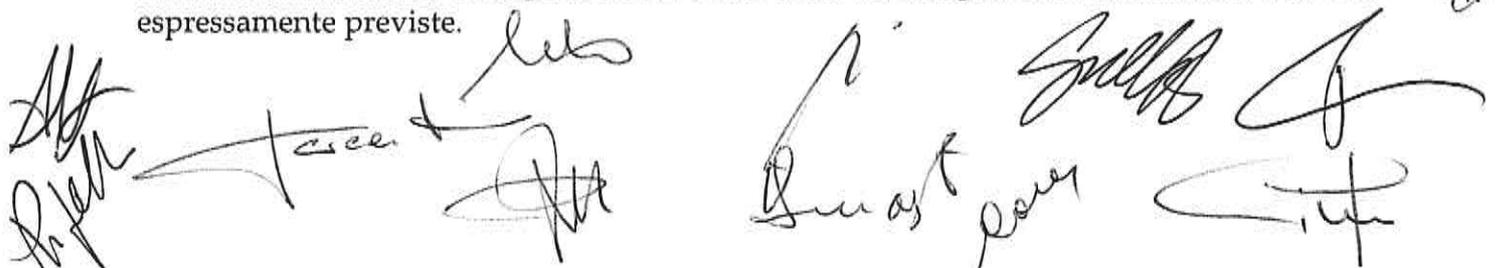
Art. 18

Progressione economica orizzontale

Art. 16 CCNL 21/05/2018

Tale istituto per l'anno 2020 **viene finanziato** con un importo pari ad **€ 60.000,00**

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, effettuata per categoria e 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 disciplinati dal regolamento della Performance

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 24 mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello a cui si riferisce la selezione. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente l'anno in cui si riferisce la procedura per l'attribuzione della PEO, siano stati sanzionati con provvedimenti disciplinari di sospensione dal servizio.

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. 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

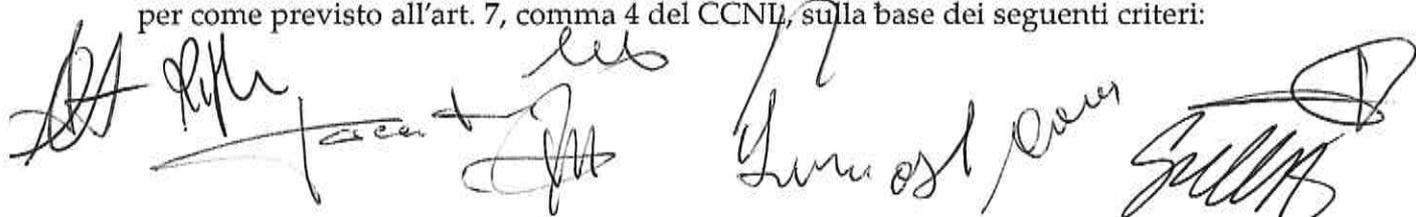
Art. 70-bis CCNL21/05/2018

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.

4. Tale indennità, per l'anno 2020 interesserà i dipendenti assegnati ai seguenti settori:

SETTORI	Disagi o	Rischi o	Maneggio denaro
SETTORI I - AFFARI GENERALI ED AMMINISTRAZIONE DIGITALE	X		
SETTORE II - PROMOZIONE DELLA CITTA E SERVIZI DEMOGRAFICI Servizio 2.2 Servizi Demografici	X		X
SETTORE II - PROMOZIONE DELLA CITTA E SERVIZI DEMOGRAFICI	X		
SETTORE III - FINANZA E TRIBUTI - Servizio 3.2 contabile			X
SETTORE III - FINANZA E TRIBUTI - Servizio 3.3 Tributi	X		
SERVIZIO IV - OPERE PUBBLICHE E TERRITORIO		X	
SETTORE V - PATRIMONIO TRASPORTI E VIABILITA'		X	
SETTORE VI - POLITICHE SOCIALI, RISORSE UMANE, CULTURA	X		X
POLIZIE MUNICIPALE			X
AVVOCATURA (uffici sinistri)	X		

Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza di cui al comma 3 lettere a) e b) sarà pari ad € 1,50 per l'incidenza di una sola causale e sarà aumentata del 50% € 0,75 per ogni causale aggiuntiva.

Per l'annualità di cui al presente CCDI un totale di € 40.000,00

-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) Fattori di disagio:



essendo il **disagio** una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentane ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
- b) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;
- c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato;
- d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale;
- e) disagio connesso alla disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio;

2) Fattori di rischio:

I fattori rilevanti di rischio sono:

- a) 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);
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive, in condizioni potenzialmente insalubri di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.
- d) Attività connesse al rischio di inquinamento acustico ed elettromagnetico.

3) Fattori del maneggio valori:

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, buoni pasto, schede carburanti, buoni dote scuola, ecc)

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- Dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili;
- Dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right with a circled 'D' below it.]

Art. 20

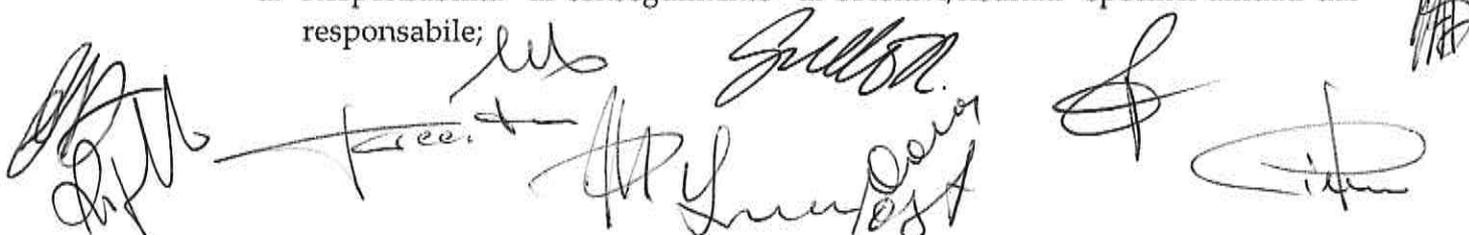
Indennità per specifiche e particolari responsabilità

Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018

1. 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.

TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 1 - € 2.500,00

2. 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.
3. Il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al CCNL 31 marzo 1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.
4. Fattispecie di responsabilità cui è connesso il riconoscimento economico accessorio: ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:
 - a. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso/gara;
 - b. Responsabilità di partecipazione, quale componente, ad altre commissioni da cui scaturiscono delle decisioni gestionali;
 - c. Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
 - d. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;



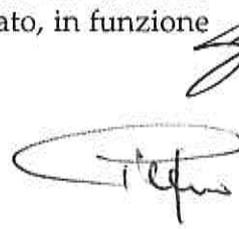
- e. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
 - f. Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolar complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
 - g. Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi
 - h. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
 - i. Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche
 - j. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
 - k. Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
 - l. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 - m. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
 - n. Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
 - o. Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
 - p. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via)
5. Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità: l'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:
- Presenza nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: **500,00;**
 - Presenza nella posizione funzionale, da 3 a 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: **> 500,00 euro <=1.000,00 euro;**
 - Presenza nella posizione funzionale, da 5 a 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: **> 1000,00 euro <=1.500,00 euro;**
 - Presenza nella posizione funzionale, da 7 a 8 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: **> 1.500,00 euro <=2.000,00 euro;**
 - Presenza nella posizione funzionale, da 9 a 10 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: **> 2000,00 euro <=2.500,00 euro;**
 - Presenza nella posizione funzionale di almeno 11 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: **> 2.500,00 euro <=3.000,00 euro.**
6. Procedura per la corresponsione del compenso indennitario: l'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in un'unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto quello non lavorato, in funzione



Accettato



Luca

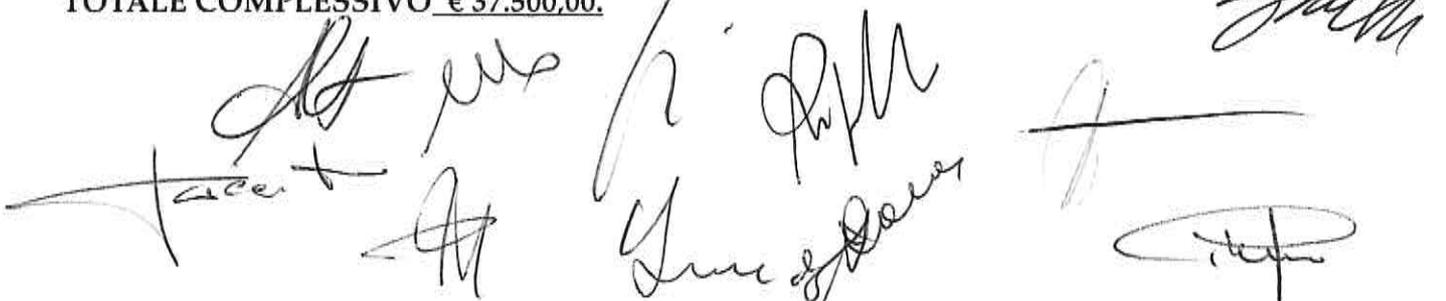


del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

7. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i dirigenti/responsabili, tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.
8. L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo. L'attribuzione deve avvenire entro il mese di febbraio di ogni anno. All'impegno di spesa si procede con apposito atto ad avvenuta approvazione del bilancio di previsione, qualora lo stesso non sia stato approvato nei tempi di legge.
9. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabili
10. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente di riferimento annualmente ed è corrisposta non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo
11. Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno successivo, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del Ccnl 1° aprile 1999.
12. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato, salvo deroghe previste dalla normativa vigente. 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.
13. Per l'anno 2019 si provvederà a completare l'iter di assegnazione delle particolari responsabilità successivamente alla stipula del presente contratto.

TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 2 - € 35.000,00

TOTALE COMPLESSIVO € 37.500,00.



The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'Taccu'. In the center, there are several overlapping signatures, including one that looks like 'G. S. S. S.' and another that is more stylized. On the right side, there is a large, bold signature that looks like 'S. S. S.' and another signature below it that is partially obscured. There are also some smaller initials scattered around.

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 istituito sono:

Settori	
SETTORI I - AMMINISTRAZIONE DIGITALE	X
SETTORE II - PROMOZIONE DELLA CITTA E SERVIZI DEMOGRAFICI - Servizio 2.1 Attività Economiche, Turismo, Sport e Spettacolo	X
SERVIZIO IV - OPERE PUBBLICHE E TERRITORIO	X
SETTORE V PATRIMONIO TRASPORTI E VIABILITA'	X
SETTORE VI - POLITICHE SCIALI, RISORSRSE UMANE, CULTURA SERVIZIO 6.1 Politiche Sociali	X

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including names like 'Giovanni' and 'Antonio'.]

SERVIZIO TSO	X
POLIZIE MUNICIPALE	X

Le parti stabiliscono di NON ELEVARE il limite di cui al comma 4 e permane nei seguenti modi e condizioni:

n. 6 max prestazioni mensili; Importo max pari ad € 10,33

Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate in € 45.000,00.

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. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.
2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in 60.000,00.

Le Aree/Servizi interessati al presente istituto sono:

Settori	
SETTORE II – PROMOZIONE DELLA CITTA E SERVIZI DEMOGRAFICI – Servizio 2.1 Attività Economiche, Turismo, Sport e Spettacolo	X
SERVIZIO IV – OPERE PUBBLICHE E TERRITORIO	X
SETTORE V – PATRIMONIO TRASPORTI E VIABILITA'	X
SETTORE VI – POLITICHE SCIALI, RISORSE UMANE, CULTURA SERVIZIO 6.1 Politiche Sociali	X

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including several names and a large signature on the right side.

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 € 545,000,00, 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 50% 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 turnanti, 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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'M. B.'. In the center, there are several smaller signatures, including one that looks like 'L. M. S. P. P. P.'. On the right, there are two more large signatures, one of which is very stylized and appears to be 'A. S.'. There are also some initials scattered around, such as 'H. H.' in the top right corner.

Art. 26
Welfare Integrativo
Art. 72 CCNL 21/5/2018

L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito degli strumenti di carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- 1) Iniziative di sostegno al reddito delle famiglie
- 2) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli ;

Per l'anno 2020 € 15.000,00.

SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 1
Indennità di funzione
Art. 56-sexies CCNL 21/05/2018

1. Gli enti **possono** erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "SERVIZI" di P.L., sono:

- 1) Grado rivestito senza connessa responsabilità



2) Grado rivestito e connessa specifica responsabilità € _____

3) Solo connessa responsabilità € _____

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "CORPI" di P.L., sono:

1) Grado rivestito (Sottufficiale cat. C o D) " " parametro 10 (___); _____
(Ufficiale) " " parametro 20 (___); _____ (con
riferimento alla legge n. 65/86 e L.R. n. 24/90)

2) Responsabilità connessa al ruolo rivestito:

-responsabilità su: progetti/funzioni / servizi fino a 10 punti _____

3) Peculiarità dimensionali ed istituzionali dell'Ente:

(la comparazione è riferita alle caratteristiche della singola Amministrazione comparata con altre realtà istituzionali in applicazione dei criteri dettati dal CCNL come di seguito riassunto:

- Ente con **competenze indirette** nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con **limitata disadattabilità** sociale e **non rilevanti** disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 0,9
- Ente con **competenze dirette** nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con **significativa disadattabilità** sociale e con **rilevanti** disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 1,0
- Ente con **rilevanti competenze** dirette nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con **elevata disadattabilità** sociale e con **estesi** disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 1,1

Il **RANGE** di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su 2 aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra indicati, come di seguito descritti:

- Sottufficiale (cat. C o D): da € 500,00 (_____) ad € 1.000,00 (_____);
- Ufficiale (cat. D) da € 1.000,00 (_____) ad € 1.500,00 (_____):

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità, pertanto, si collocherà nell'ambito della fascia economica secondo quanto sopra riportato.

-**esempio**: parametro di grado 10 (sottufficiale)- resp di ruolo punti 6- caratteristiche dell'Ente 0,9- fascia economica da € 500,00 a € 1.000,00- Potrà beneficiare di un valore di indennità di funzione annua lorda come di seguito calcolata: $10 \times 6 = 60$ $60 \times 0,9 = 54$ -

Il valore per il Sottufficiale è pari a 110 ovvero: parametro 10 moltiplicato livello responsabilità (max 10) moltiplicato caratteristiche dell'Ente (max 1,1) per cui il valore viene determinato con la proporzione:

$1.000,00$ (valore max per Sottufficiale): 110 (punteggio max del ruolo) = X (valore da determinare): 54 (valore punteggio conseguito) da cui: $X = 1.000 \times 54 : 110$ il valore, pertanto, sarà € 490,10

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € ,00

46



Art. 2

Turnazioni

Art. 23 CCNL 21/05/2018

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. 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, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 80.500,00.

Art. 3

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 56 -quater CCNL 21/05/2018

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

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

2. In coerenza con la quota determinata dall'Ente, le parti concordano che l'importo pari ad € 30.000,00 sarà finalizzato per i fini di cui al precedente comma lett. C.

Art. 4

Indennità di servizio esterno

Art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018

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

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

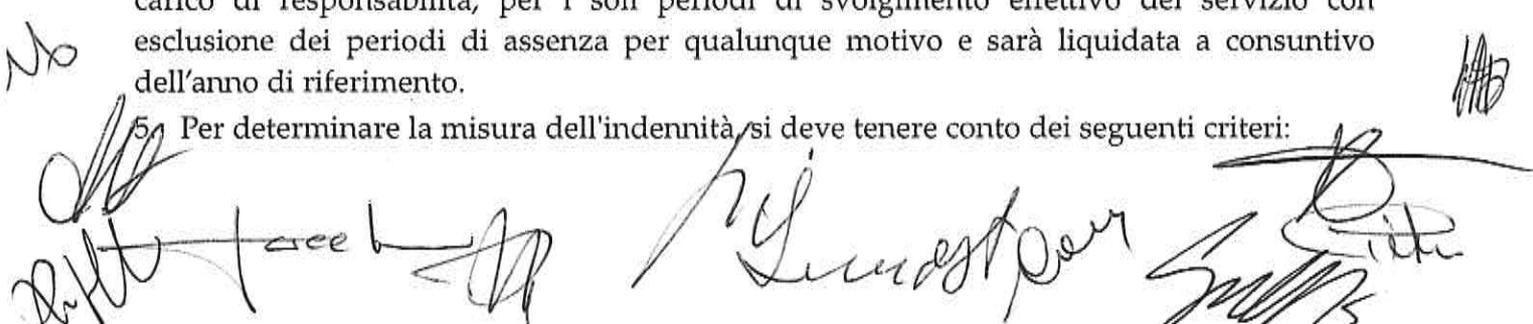
3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.

5. Per determinare la misura dell'indennità si deve tenere conto dei seguenti criteri:

No



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials on the right.

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

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

CRITERI CONTRATTATI

- Incidenza delle causali:
rischio elevato fino a 3 punti - rischio medio punti 1,5 - rischio minimo punti 1;
disagio elevato fino a 2 punti - disagio medio punti 1 - disagio minimo punti 0,5;
- Caratteristiche dell'esposizione:
Esposizione costante coef 1
Esposizione costante coef 0,5
Esposizione costante coef 0,2

Il valore dell'indennità, pertanto, sarà definito sulla base del calcolo ponderale dei due parametri di cui sopra applicato alla singola posizione esaminata e direttamente riferito alla forbice economica indicata dal CCNL.

Esempio

posizione con rischio medio riconosciuto punti 1,5
posizione senza alcun disagio medio riconosciuto punti 0
Esposizione costante coeff. 1

Il valore indennitario sarà così determinato:

$$1,5 \times I = 1,5$$

Considerando la forbice 1/10 previsti dal CCNL, l'indennità sarà pari ad € 1,50 giornaliera

Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato, sarà pari ad € 1,50 giornaliera.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al presente articolo, sono quantificate in € 8.780,00.

Le parti concordano nello stabilire che, a rendiconto, una quota parte dei proventi derivanti dalle sanzioni del codice della strada (ex art. 208 Cds) venga destinata al finanziamento dell'incremento in misura pari al doppio della diaria giornaliera di euro 1,50 originariamente prevista.

Art. 5

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

Art. 56-ter CCNL 21/05/2018

Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL

[Handwritten signatures and initials]

21/05/2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente

Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale, in particolare le parti convengono che le economie degli istituti all'art. 15 e 18 verranno utilizzati per coprire possibili ammanchi di altri istituti, le ulteriori economie incrementeranno il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

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

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dirigente del Settore del Servizio Personale Arch. Elisabetta Antonia Dominijanni

Componente: Dirigente del Settore Opere Pubbliche e Territorio Arch. Elisabetta Antonia

Dominijanni in qualità di componente

Componente: Dirigente del Settore Polizia Locale ing. Salvatore Gangemi in qualità di componente

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria, composta dai Signori:

UIL Papaleo Gaetano

UIL Federico Francesco

UIL Decima Emanuela

UIL Adolfo Riganello

UIL Cavallo Elio

UIL Cimino Maurizio

UIL Lumastro Pantaleone

CISL Adolfini Piero

CISL Antonio Anania Luigi

CISL Gullà Roberto

CGIL Carcea Vincenzo

USB Scalerà Roberto

Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. D'ettoris Enrico/ Scicchitano Salvatore

CISL-FP Scozzafava Tommaso

U.I.L. F.P.L. Papaleo Gaetano

CSA Schiavone Fabio

[Handwritten signatures and initials corresponding to the list of representatives, including some illegible marks and a large signature on the right side.]

COMUNE DI CROTONE

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2020

L'anno duemila venti, il giorno 28 del mese di DICEMBRE alle ore 12:30 nella sede del COMUNE di CROTONE si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

1. Attonimjarm Presidente
2. _____ Componente
3. _____ Componente
4. Attonimjarm Componente

PARTE SINDACALE:

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

1. [Signature]
2. [Signature]
3. [Signature]
4. [Signature]
5. [Signature]
6. [Signature]
7. [Signature]
8. [Signature]
9. _____
10. _____
11. _____
12. [Signature]

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

1. [Signature] CGIL - FP
2. [Signature] FPS - CISL
3. [Signature] UIL - FPL
4. _____ CSA

La delegazione trattante regolarmente costituita, conviene quanto appresso:

Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti rilasciato con verbale n. 126 del 18/12/2020, vista la delibera di GIUNTA

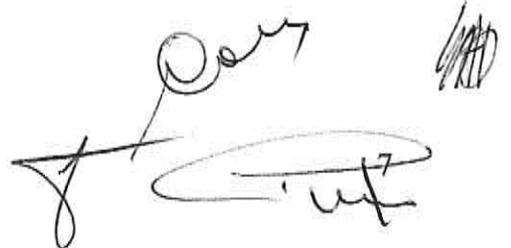
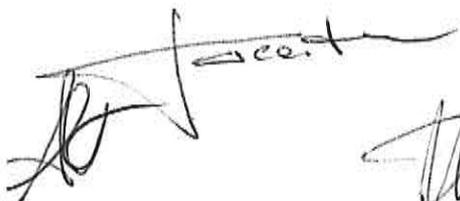
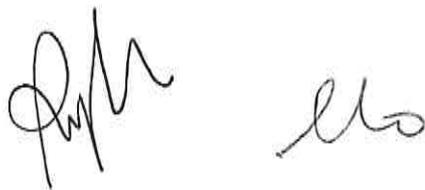
[Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

n. 213 del 21/12/2020, esecutiva, inerente l'autorizzazione alla firma, le Parti sottoscrivono il presente CCDI anno 2020, relativo al personale dipendente dell'Ente, che acquista immediata efficacia.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE



FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMUNE DI CROTONE - ANNO 2020	
FONDI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 1.227.207,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 22.547,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 23.480,00
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 58.814,00
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ 155.850,00
SOMMA RISORSE STABILI	€ 1.058.570,00
FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ 34.039,00
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 76.713,00
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 110.752,00
ART. 23 C. DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016	IMPORTI
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€ 1.123.295,00
FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – accordi di collaborazione - contributi dell'utenza - compensi Istat ecc).	€ 20.000,00
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti ecc	€ 500.000,00
Art.7 comma 4 lettera g) - Incentivo per potenziamento riscossione (art 1 c 1091, L145/2018)	
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio, legali	€ 25.000,00
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 545.000,00
TOTALE RISORSE	€ 1.714.322,02
TOTALE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO (VARIABILI E STABILI)	€ 591.027,20
TOTALE RISORSE DEPURATE DELLE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A VINCOLO	€ 1.123.294,82
UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 455.670,00
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 111.053,97
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 566.723,97
RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 1.123.294,82
TOTALE UTILIZZO	€ 566.723,97
/DISPONIBILITA'	€ 556.570,85

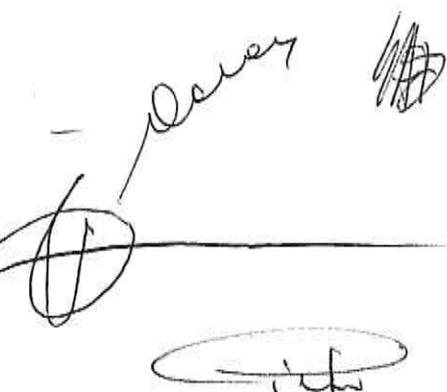
nb

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

RIPARTIZIONE						
	ANNO 2019	ANNO 2020	FISSE	Stabili anno 2020	Varibili anno 2020	Totale
ARTICOLO 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	€ 50.376,00	€ 183.990,85		€ 183.990,85		€ 183.990,85
ARTICOLO 15 Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance	€ 25.800,00	€ 25.800,00		€ 25.800,00		€ 25.800,00
ARTICOLO 16 Differenziazione del premio individuale (somme variabili) Art. 69 CCNL 21/05/2018						come previsto dal contenuto dell'art. Stesso
ARTICOLO 17 Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative	€ 155.850,00	€ 155.850,00	€ 155.850,00			€ 155.850,00
ARTICOLO 18 Progressione economica orizzontale Art. 16 CCNL 21/05/2018	€ 60.000,00	€ 60.000,00		€ 60.000,00		€ 60.000,00
ARTICOLO 19 Indennità condizioni di lavoro Art. 70-bis CCNL 21/05/2018	€ 40.000,00	€ 40.000,00		€ 40.000,00		€ 40.000,00
ARTICOLO 20 Indennità per specifiche e particolari responsabilità Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018	€ 45.000,00	€ 45.000,00		€ 45.000,00		€ 45.000,00
ARTICOLO 21 Reperibilità Art. 24 CCNL 21/05/2018	€ 37.500,00	€ 37.500,00		€ 37.500,00		€ 37.500,00
ARTICOLO 22 Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno (art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 - art. 14 CCNL 5/10/2001)	€ 60.000,00	€ 60.000,00		€ 60.000,00		€ 60.000,00
ARTICOLO 23 Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge (art. 17, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999)	€ 623.527,00	€ 545.000,00			€ 545.000,00	€ 545.000,00
ARTICOLO 24 Messaggi Notificatori						come previsto dal contenuto dell'articolo
ARTICOLO 25 Orario di lavoro flessibile Art. 27 CCNL 21/05/2018						come previsto dal contenuto dell'articolo
ARTICOLO 26 Integrativo Art. 72 CCNL 21/5/2018 Welfare		€ 15.000,00		€ 15.000,00		€ 15.000,00





ARTICOLO 1 Indennità di funzione Art. 56-sexies CCNL 21/05/2018									come previsto dal contenuto dell'articolo
ARTICOLO 2 Turnazioni	€ 80.500,00	€ 80.500,00	€ 80.500,00			€ 80.500,00		€ 80.500,00	€ 80.500,00
ARTICOLO 3 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada Art. 56 - quater CCNL 21/05/2018	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00			€ 30.000,00	€ 30.000,00
ARTICOLO 4 Indennità di servizio esterno Art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018	€ 8.780,00	€ 8.780,00	€ 8.780,00			€ 8.780,00		€ 8.780,00	€ 8.780,00
ARTICOLO 5 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato Art. 56-ter CCNL 21/05/2018									come previsto dal contenuto dell'articolo
PROGRSSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2019 art.17	€ 590.560,00	€ 590.560,00	€ 455.670,00	€ 455.670,00	€ 455.670,00			€ 455.670,00	€ 455.670,00
INDENNITA' DI COMPARTO ART 68 C 1 2019	€ 118.868,00	€ 118.868,00	€ 111.053,97	€ 111.053,97	€ 111.053,97			€ 111.053,97	€ 111.053,97
	€ 1.926.761,00	€ 1.854.144,82	€ 1.854.144,82	€ 752.573,97	€ 752.573,97	€ 556.570,85	€ 545.000,00	€ 1.854.144,82	€ 1.854.144,82

faceto