


COMUNE DI CROTONE
IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2021

L'anno 2021, il mese di ottobre il giorno 22, alle ore 16,00 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 dott. Antonio Luigi Anania* 

Componente: *Dirigente del Settore IV ing. Gangemi Salvatore in qualità di componente*

Componente: *Dirigente del Settore Polizia Locale avv. Francesco Iorno in qualità di componente* 

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Adolfo Riganello 

Alessandra Mesoraca 

Elio Cavallo 

Emanuela Decima 

Francesco Federica 

Gaetano Papaleo 

Maurizio Cimino 

Pantaleone Lumastro 

Pierluigi Adolfini

Roberto Gullà

Roberto Scalera

Vincenzo Carcea 

Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. - Scicchitano Salvatore 

C.I.S.L. F.P. - Scozzafava Tommaso 

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

C.S.A. - Schiavone Fabio 

Fac

PARTE NORMATIVA ANNO 2021

lib

LA DELEGAZIONE TRATTANTE
DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

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

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e durata

- M*
- R*
- L*
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 31/12/2023 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
 3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del 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.**

lib

Art. 2

Servizi minimi essenziali

- CF*
- Carere*
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:

- lu*
- S*
- 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. 3 unità categoria C/D;**
- M*
- 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. 2 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. 3 unità;**
- e) Ufficio Tecnico e Acquedotto, per interventi indifferibili **n. 3 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.

dt

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.
- Carceri*
- ll* *lu*

- Feb*
- Feb*
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 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

Art. 5

Confronto

Art. 5 CCNL 21/05/2018

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si istaura 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.
3. Sono oggetto di confronto:
- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;

- [Handwritten signature]*
- 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.
- [Handwritten marks: a checkmark, 'M', and 'A']*

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.
- [Handwritten signature 'Cares' on the right]*

Art. 7

Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.

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

- [Handwritten mark 'let' on the left]*
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;
- [Handwritten signatures at the bottom: 'M', 'P', 'R', 'A', 'D']*

3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, sono 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.

Art. 8

Salute e sicurezza sui posti di lavoro
D. Lgs.vo n. 81/2008

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

Art. 9

Formazione e aggiornamento del personale

Art. 49-bis Art. 49-ter CCNL 21/05/2018

1. Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.
2. Le attività di formazione sono rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, favorendo la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi ;

fucce

- assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi pubblici;
- garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie.

3. A tal fine:

- ME*
- ⊗*
- a) Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
 - b) Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.
 - c) Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
 - d) I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
 - e) Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
 - f) Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
 - g) Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
 - h) Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
 - i) Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
 - j) Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del nuovo CCNL 21/05/2018 (solo per gli Enti con più di 300 dipendenti):
 - i. possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - ii. possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
- lab*
- Parey*
- AF*
- AF*
- Lo*
- no*

Handwritten signature at the top of the page.

iii. possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

k) Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

l) Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the left margin.

Art. 10

Lavoro straordinario

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

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the left margin.

Art. 11

Banca delle ore

1. Presso l'Area Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile dell'Area che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom center.

Handwritten signature at the bottom right.

fact

lo

5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'Ente.

Art. 12

Comitato unico di garanzia e pari opportunità

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

M
Ar

tefa

Carer

A

AA

B

Pignelli

YH

L

B

CCNL

PARTE ECONOMICA ANNO 2021

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Composta come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

no **Richiamato** il CCNL 21/05/2018;

Visto il CCDI - PARTE NORMATIVA

no
no **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 2021), 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;

no
no **Visto** "l'allegato A" denominato "*fondo del salario accessorio del comune di Crotona - anno 2021*" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con Determina n. 1460 del 21/09/2021.

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

no
no ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018, **l'ipotesi economica di C.C.D.I.** come appresso trascritto:

- no*
1. Il fondo del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalla risorse finanziarie indicate nell'allegato "A" - *Fondo del salario accessorio del comune di Crotona - anno 2021*" e quantificate in € 1.165.355,20 come risultante dalla determina del Dirigente del Settore III n. 1460 del 21/09/2021.
 2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel C.C.D.I. parte normativa;
 3. Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 666.327,62 già decurtate delle somme destinate per le progressioni economiche e per l'indennità di comparto pari a € 499.027,58, oltre alle risorse variabili corrispondenti ad € 545.000,00, saranno utilizzate per i compensi al personale non dirigente finalizzati a incentivare effettivi e significativi miglioramenti quali - quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente, correlati ai servizi istituzionali, in conformità a 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 indicate nel presente contratto.
- no*

Le parti stabiliscono per i singoli istituti contrattuali, per l'annualità 2021, quanto di seguito dettagliato:

no *no* *no* *no* *no*

Art. 13

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 € 247.027,62, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite che vi confluiranno a rendiconto, e sono destinate a remunerare la performance organizzativa dell'ente e quella 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 vigente e sue possibili modifiche e 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 i primi mesi successivi all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile delle Risorse Umane 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 Responsabile delle Area ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente ultimo 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 signature]

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% destinata a premiare la **performance organizzativa** secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione (Ai fini dell'assegnazione della relativa indennità, ulteriore criterio è quello della presenza in servizio (si tenga in considerazione se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno);
- il restante 30% premierà la **performance individuale** e sarà suddiviso dai Dirigenti/Posizioni Organizzative in relazione:
 - al personale loro assegnato (senza tener conto della Categoria di appartenenza)
 - 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/distacchi sindacali retribuiti, permessi studio, scioperi, congedi per donne vittime della violenza.

Non si considerano nel computo relativo ai giorno di malattia le assenze dovute a quarantena e/o isolamento fiduciario per covid.

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. 14

Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance

1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati aggiuntivi rispetto ai compiti ordinari ed alla programmazione comune dell'Ente.
2. Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati con atto di Giunta, a seguito di proposta dei Responsabili di Settore o di Servizio, svolti anche al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare 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 e degli obiettivi certificati dal Responsabile.

A tale istituto vengono destinate risorse pari a € 25.800,00.

[Handwritten signatures and initials]

Art. 15

**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. 16

Progressione economica orizzontale

Art. 16 CCNL 21/05/2018

Le parti convengono che tale istituto, per l'anno 2021, viene finanziato con un importo pari ad **€ 30.000,00**, stabilendo che:

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 par al 50%. Si procede preliminarmente a calcolo suddiviso per categoria e solo successivamente, qualora dovessero risultare delle economie, e sempre nel rispetto della graduatoria in relazione alla media del voto delle valutazioni del ultimo triennio, si riconoscono ulteriori progressioni fino alla quota massima del 50% del totale complessivo del personale.
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 in vigore al momento della selezione.
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

Facel

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 e la cui media delle tre schede di valutazione del triennio precedente risulta inferiore a 60.

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 in comando o in distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, e il personale assunto in mobilità da altro ente, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione, o dall'ente di provenienza nel caso della mobilità, le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio secondo la propria disciplina. L'amministrazione che effettua la graduazione delle PEO procede a riportare le valutazioni acquisite da altra amministrazioni, alla graduazione vigente nell'ente, tenendo conto tuttavia di quanto previsto nel regolamento dell'Ente di provenienza.

Art. 17

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 2021 interesserà i dipendenti assegnati ai seguenti settori:

SETTORI	Disagio	Rischio	Maneggio valori
Settore I + interni Staff Gabinetto del Sindaco	X		
Settore II	X	X	X
Settore III	X		X

Forcella

del

- d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un' 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;
- f) per singoli servizi di carattere temporaneo, da declinare tali da parte dei singoli dirigenti, in rapporto alle prestazioni effettivamente svolte ed ai periodi ben individuati;

Carano

Rischio

I fattori rilevanti di rischio sono:

- a) utilizzo di materiali pericolosi (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc) conduzione di mezzi meccanici/elettrici/a motore, uso di attrezzature e strumenti capaci a determinare lesioni;
- a) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive, che richiedono esposizione a condizioni potenzialmente insalubri di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle stesse, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico.
- c) Attività connesse al rischio di inquinamento acustico ed elettromagnetico.

[Signature]

[Signature]

Maneggio valori

I fattori del maneggio valori sono:

- b) 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)

[Signature]

Per l'annualità 2021 di cui al presente CCDI l'istituto è finanziato per un totale di € 80.0000,00.

[Signature]

Art. 18

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, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. 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

[Signature]

Forcell

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 svolta nella struttura funzionale dell'ente.

3. 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 e/o procedimenti erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità;
 - g. Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (es. conferenze di servizi)
 - h. Responsabilità di preposizione a servizi complessi/strategici;
 - 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 simili)
4. Non rientrano nelle attribuzioni delle particolari responsabilità le mansioni legate alla sola attività di segreteria di Settore.

M

es

Caran

D

L

D

10/1

1/1

~

M.

1/1

Caran

~

Josee

5. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e massimo di 2.500,00 euro per come di seguito indicati:

- a) 7 posizioni di Particolare Responsabilità da € 2.500,00
- b) 9 posizioni di Particolare Responsabilità da € 2.000,00
- c) 8 posizioni di Particolare Responsabilità da € 1.500,00
- d) 23 posizioni di Particolare Responsabilità da € 1.000,00
- e) 17 posizioni di Particolare Responsabilità da € 500,00

6. 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 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 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 affidategli a tale titolo. 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 (determina o disposizione di servizio); 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 essere tempestivamente 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 responsabilità.

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 e proporzionalmente secondo quanto disposto nel precedente c. 6 ed è corrisposta non oltre il mese di Marzo dell'anno successivo.

11. Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono nella Performance ovvero, se già liquidata, nel fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno successivo, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del Ccnl 1° aprile 1999.

12. Per l'anno 2021, sono valide le particolari responsabilità attribuite con atto formale finora e si potrà provvedere a completare l'iter di assegnazione delle particolari

Baren Lib

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

responsabilità successivamente alla stipula del presente contratto riconosciute secondo quanto stabilito nel c.6.

TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 1 - € 80.0000,00

1. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, sempre qualora non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare, le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti (determinazione o disposizione),
 - a) derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e/o anagrafe e/o Ufficiale elettorale 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 2 - € 3.500,00

TOTALE COMPLESSIVO € 83.500,00

**Art. 19
Reperibilità**

Art. 24 CCNL 21/05/2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse del Fondo. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) 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. 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 32 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

Forse

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

- 5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
- 6. La disciplina del comma 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:

SETTORI	
Settore I – Amministrazione Digitale	X
Settore II – Politiche Sociali e TSO	X
Settore III	
Settore IV	
Settore V	X
Settore VI	X
Settore VII	X
Settore VIII	
Avvocatura	
Antica Kroton	

Le parti stabiliscono di NON ELEVARE il limite di cui all' articolo 24 comma 4 del CCNL convenendo di mantenere i seguenti modi e le seguenti condizioni:

Prestazioni mensili: n. 6 max;

Importo pari: ad € 10,33 max.

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

Art. 20

**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 che recita quanto segue "Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), con diritto al riposo

Handwritten signatures and initials on the left margin.

compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo".

Le Aree/Servizi interessati al presente istituto sono:

Settore I	
Settore II	X
Settore III	
Servizio IV	
Settore V	X
Settore VI	X
Settore VII	X
Settore VIII	
Avvocatura	
Antica Kroton	

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 50.000,00

Art. 21

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

1. 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 le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti che DEVONO essere approvati e vigenti, confluiscono nell'ambito e nel totale delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio, ma con una destinazione vincolata, rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro (poiché previste dai contratti, ma finanziati con fondi esterni e non con le risorse messe a disposizione dai contratti). Tali incentivi riguardano in modo esemplificativo, ma non esaustivo: gli incentivi tecnici sulla progettazione di opere pubbliche, servizi e forniture, gli accertamenti di contrasto all'evasione IMU/ICI, gli incentivi delle spese legali, le rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, gli incentivi Mibact, gli accertamenti in materia del c.d.s. art.208.

Tali risorse sono quantificate nel fondo, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario in € 545.000,00 e saranno determinate, nel loro effettivo importo, solo a consuntivo.

Art. 22

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.

face

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. 23

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.

Careri

[Signature]

[Signature]

[Signature]

CF

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

face

SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 24

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.

M

Careri

D

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "Servizio" di Polizia Locale, sono:

- 1) Grado rivestito senza connessa responsabilità € _____
- 2) Grado rivestito e connessa specifica responsabilità € _____
- 3) Solo connessa responsabilità € _____

L

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "Corpi" di Polizia Locale, 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)

face
Q

- 2) Responsabilità connessa al ruolo rivestito:
 -responsabilità su: progetti / funzioni / servizi fino a 10 punti

Careri

- 2) Peculiarità dimensionali ed istituzionali dell'Ente:

M

MA *hal*

D

fael

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:

- a) Ente con **competenze indirette** nella sicurezza urbana, nella 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
- b) Ente con **competenze dirette** nella sicurezza urbana, nella 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
- c) Ente con **rilevanti competenze dirette** nella sicurezza urbana, nella 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:

- a) Sottufficiale (cat. C o D): da € 500,00 ad € 1.000,00;
- b) 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) - responsabile 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:

$$10 \times 6 = 60 \quad 60 \times 0,9 = 54$$

Il valore per il Sottufficiale è pari a 110 ovvero: parametro 10, moltiplicato per il livello di responsabilità (max 10), moltiplicato per le 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:

$$X = 1.000 \times 54 : 110 \quad \text{il valore, pertanto, sarà € 490,90}$$

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

Pur essendo normativamente prevista nel presente articolo, l'indennità di funzione, è da intendersi compresa nella fattispecie dell'art. 18 "Indennità per specifiche e particolari responsabilità Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018".

Peren

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Art. 25

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 dal fondo.

M

Carri

A

Q

T

bb

m.

//

X

18

DDA

re

[Handwritten signature]

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 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 € 85.000,000.

Art. 26

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.

In coerenza con la quota determinata dall'Ente, le parti concordano che l'importo pari ad € 30.0000,00 sarà finalizzato per i fini di cui al precedente comma c).

Art. 27

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:
- 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:

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

Considerando la forbice 1/10 previsti dal CCNL, le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato, sarà pari ad € 2,50.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al presente articolo, sono quantificate in € 20,000,00.

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 questo istituto.

Excel

Art. 28

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

Art. 56-ter CCNL 21/05/2018

1. 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

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 verranno utilizzati per coprire possibili ammanchi di altri istituti dovuti, le ulteriori economie incrementeranno il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: *Dirigente del Settore del Servizio Personale dott. Antonio Luigi Anania*

[Signature]

Componente: *Dirigente del Settore IV ing. Gangemi Salvatore in qualità di componente*

Componente: *Dirigente del Settore Polizia Locale avv. Francesco Iorno in qualità di componente*

[Signature]

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Adolfo Riganello *[Signature]*

Alessandra Mesoraca *[Signature]*

Elio Cavallo *[Signature]*

Emanuela Decima *[Signature]*

Francesco Federico

Gaetano Papaleo

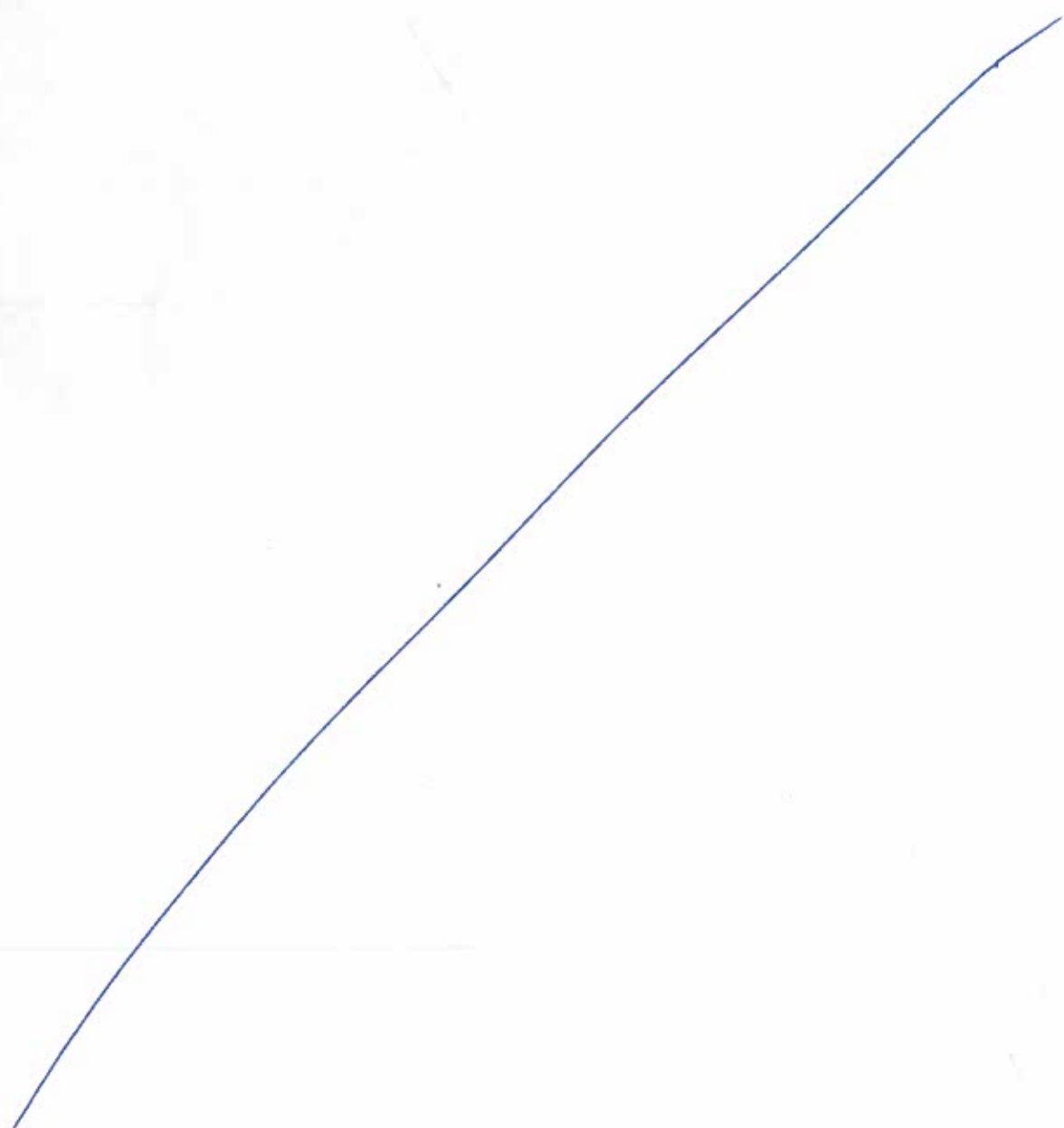
Maurizio Cimino *[Signature]*

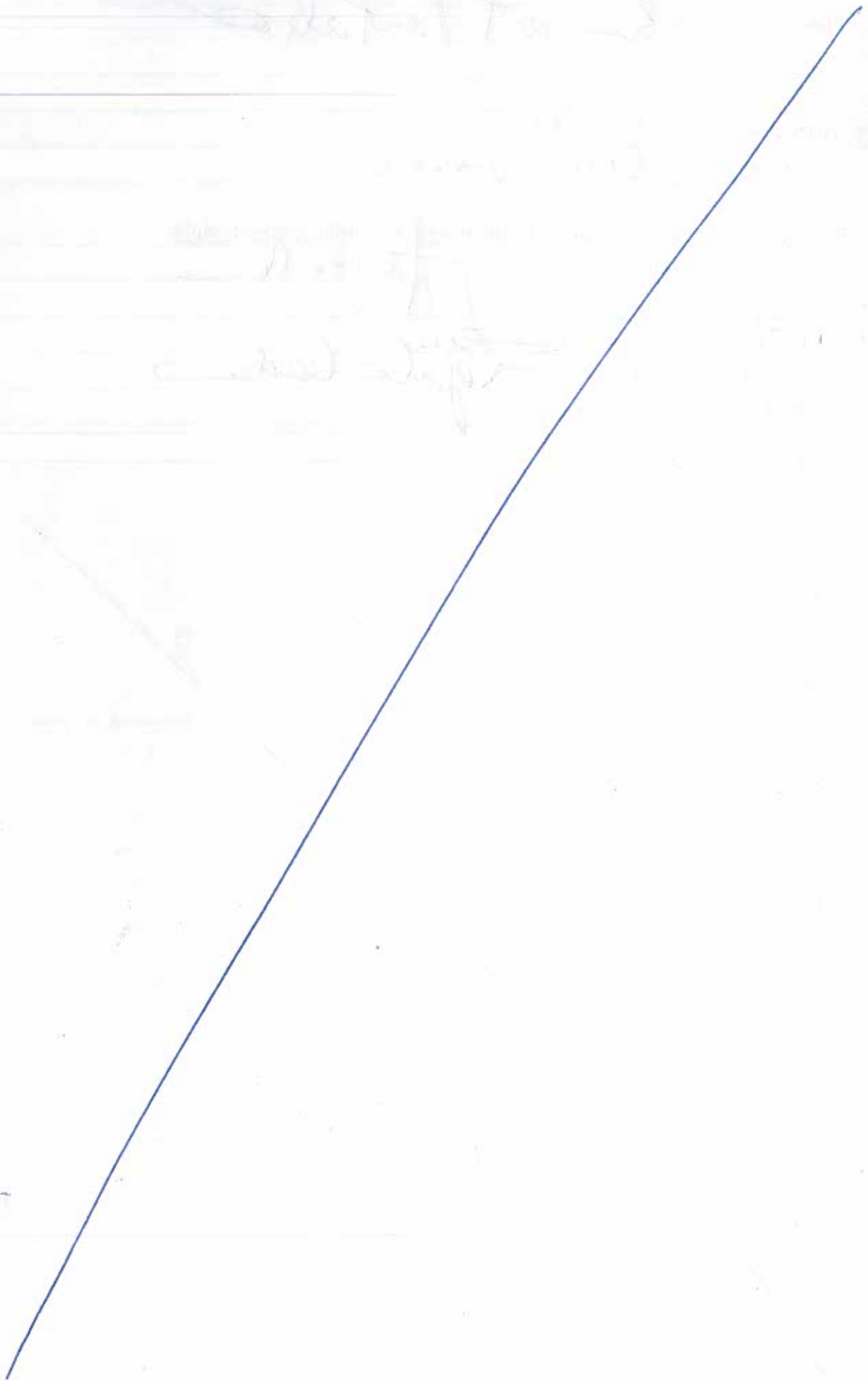
[Vertical signatures and initials on the left margin]

Pantaleone Lumastro	<i>Lumastro Pantaleone</i>
Pierluigi Adolfini	
Roberto Gullà	
Roberto Scalera	<i>Roberto Scalera</i>
Vincenzo Carcea	<i>Vincenzo Carcea</i>

Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. - Scicchitano Salvatore	<i>Scicchitano Salvatore</i>
C.I.S.L. F.P. - Scozzafava Tommaso	<i>Scozzafava Tommaso</i>
<i>CISLPP - CATALDO FERRO</i>	<i>Cataldo Ferro</i>
U.I.L. F.P.L. - Papaleo Gaetano	<i>Papaleo Gaetano</i>
C.S.A. - Schiavone Fabio	





COMUNE DI CROTONE

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

L'anno DUEMILAVENTUNO il giorno VENTINOVE del mese di OTTOBRE alle ore 11:30 nella sede del COMUNE di CROTONE si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: *Dirigente del Settore del Servizio Personale dott. Antonio Luigi Anania*

Componente: *Dirigente del Settore IV ing. Gangemi Salvatore*

Componente: *Dirigente del Settore Polizia Locale avv. Francesco Iorno*

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

per la R.S.U. Rappresentanza Sindacale Unitaria. (in base al regolamento interno della RSU):

Adolfo Riganello

Alessandra Mesoraca

Elio Cavallo

Emanuela Decima

Francesco Federico

Gaetano Papaleo

Maurizio Cimino

Pantaleone Lumastro

Pierluigi Adolfini

Roberto Gullà

Roberto Scalera

Vincenzo Carcea

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

C.G.I.L. F.P. - Scicchitano Salvatore

C.I.S.L. F.P. S. - Scozzafava Tommaso/ Cataldo Ferro

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


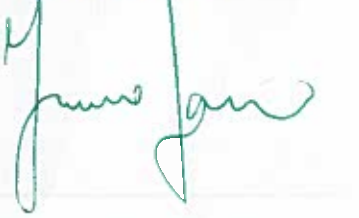
C.S.A. - Schiavone Fabio

La delegazione trattante regolarmente costituita, conviene quanto appresso:
Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti rilasciato con VERBALE n. 276 del 28/11/2021;

Vista la delibera di GIUNTA n. 305 del 28/10/2021, 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

