CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL

COMUNE DI MONTANARO

ACCORDO "PONTE" ANNO 2022

BOZZA IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 19/10/2022, alle ore 14,30, si è svolto l'incontro della delegazione trattante del Comune di Montanaro, composta dai Sigg.ri:

per la parte pubblica:

BOSICA dott. Carlo – Segretario Comunale	PRESENTE
AMATUZZO Alessandra – Responsabile Settore Finanziario	PRESENTE

Per la parte sindacale:

a) i componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

BLESSENT Patrizia	ASSENTE
TASCA Angela	PRESENTE
TORASSO Laura	PRESENTE

b) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. Funzione Pubblica:	MECCA Vittorio	PRESENTE
C.I.S.L. Funzione Pubblica		ASSENTE
U.I.L.		ASSENTE

Svolge le funzioni di segretaria la Sig.ra Teresa Cuccia

Premesso che l'iter di stipulazione del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali del personale di qualifica non dirigenziale 2019/2021 non si è ancora concluso, le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa a partire dall'anno 2023. A tal fine, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCDI, dando atto che, in tal modo, il prossimo CCDI, relativo al periodo 2023-2025, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Si da atto, altresì, che il vigente CCDI triennale (2019/2021) del Comune di Montanaro stipulato in data 17/12/2019 e successivamente aggiornato con accordi sottoscritti rispettivamente il 22/12/2022 e il 05/11/2021 ha già prodotti effetti, e continua a produrne per l'anno 2022, nelle more della stipula del nuovo contratto, come comunque previsto nello stesso al comma 3 dell'art. 2 (Campo di applicazione) conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI.

Ciò premesso, fra le parti si conviene e si stipula quanto segue:

1. per quanto non previsto dal presente accordo "ponte" ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di CCNL sopravvenute, sino al 31/12/2022 continuano ad applicarsi le clausole del CCDI sottoscritto in data 17/12/2019.
2. per l'anno 2022 le parti definiscono i criteri per ripartire le somme, annualmente disponibili, delle risorse stabili nonché delle risorse variabili fra gli istituti economici elencati nel comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016/2018, come specificato successivamente nella parte 1^ – COSTITUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2022.

Al termine dell'incontro le Parti hanno sottoscritto la seguente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "ponte" per l'anno 2022 relativo al personale dipendente del Comune di Montanaro, Comparto Funzioni Locali.

I componenti della delegazione di Parte Pubblica :

BOSICA dott. Carlo – Segretario Comunale

AMATUZZO Alessandra – Responsabile Settore Finanziario

I componenti della parte sindacale:

rappresentanza sindacale unitaria:

TASCA Angela

TORASSO Laura

organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. Funzione Pubblica: MECCA Vittorio

C.I.S.L. Funzione Pubblica

U.I.L.

PARTE 1^

COSTITUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2022

Art. 01 – Informazione sulla costituzione del fondo

1. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le retribuzioni per i titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza nel fondo. Per l'anno 2022 il fondo per le risorse decentrate avrà la seguente consistenza:

Comune di Montanaro	
	Preventivo 2022
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 **(A)**	**91.201,48**
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (a)	**0,00**

Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c 2 lett. a) – incremento € 83,20 per unità personale in servizio anno 2015	2.163,20
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.822,44
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 – Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	1.392,17
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	**5.377,81**
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	**96.579,29**

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 4, CCNL 2018 - integrazione 1,2%	8.252,79
Art. 67, c. 3 lett. d) CCNL 2018 frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	620,67
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	**8.873,46**

Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 2018 – Incentivi per accertamenti IMU (art. 1, c. 1091, L. 145/2018)	3.881,19
Art. 67, c. 3 lett. e) CCNL 2018 – Risparmi Fondo Straordinario anno precedente	137,90
Art. 68, c. 1 CCNL 2018 – Risparmi Fondo anno precedente	0,00
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	**4.019,09**

II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	**12.892,55**

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	**109.471,84**

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - **(f)**	**1.801,27**
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - **(g)**	**0,00**
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 **(h)**	**0,00**
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+d-f-g-h)	**94.778,02**
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	**107.670,57**

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	**7.789,06**
Fondo straordinario erogato 2021	**7.651,16**

VERIFICA LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO
RIDUZIONE DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 23, COMMA 2, DEL D. LGS. N. 75/2017

Dipendenti in servizio al 31.12.2018: n. 25

Valore Quota Media Procapite (QMP): Euro 5.853,96 (determinato assommando importo Fondo risorse decentrate anno 2018 - quota rilevante limite - per Euro 98.975,88 e budget p.o. anno 2018 per Euro 47.373,00, come da relazione illustrativa e tecnico-finanziaria anno 2018) / n. 25 dipendenti = Euro 5.853,96).

Incremento dipendenti presunto per il 2021: - 0,83

ADEGUAMENTO LIMITE FONDO ANNO 2016	**0,00**

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017	
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	**100.864,88**
RISORSE A CARICO DEL BILANCIO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	**47.373,00**
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO	**7.789,06**
RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE	**12.607,21**
ADEGUAMENTO LIMITE EX ART. 33, COMMA 2 D.L. 34/2019	**0,00**
LIMITE FONDO	**168.634,09**

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2022	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	**99.665,84**
RISORSE A CARICO DEL BILANCIO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	**47.250,00**
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO	**7.789,06**
RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE	**12.892,32**
LIMITE FONDO	**167.597,22**
DIFFERENZA RISPETTO AL LIMITE DEL FONDO ANNO 2016	**- 1.036,87**

TOTALE COSTITUZIONE FONDO 2021 (AL NETTO DELLE RIDUZIONI)	
TOTALE COSTITUZIONE FONDO 2022 AL LORDO DELLA RIDUZIONE	107.670,57
Riduzione da apportare al fondo per il rispetto limite anno 2016	0
TOTALE FONDO 2020 AL NETTO DELLE RIDUZIONI	107.670,57

Art. 02 - Utilizzo fondo

Comune di Montanaro	
UTILIZZO FONDO	2022
V - TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	107.670,57
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA (B)	50.470,53
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	57.200,04

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	38.847,78	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.622,75	
Totale destinazione storica vincolata (D)	**50.470,53**	
art.68,c. 1, ultimo periodo – differenziali PEO e trattamenti fissi personale cessato anno precedente **(i)**	**3.105,81**	
SOMME ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E= V-D+i)	**60.305,85**	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - incentivi per funzioni tecniche	0,00	
Art. 68, c. 2 lett. g) CCNL 2018 – entrate conto terzi utenza – Censimento ISTAT	0,00	
Art. 68, c. 2 lett. g) CCNL 2018 – incentivi per accertamenti IMU e TARI	3.881,19	
Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) – (F)	**3.881,19**	

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Art. 68, c. 2 lett. J), CCNL 2018 – **differenziali nuove progressioni** (con decorrenza nell'anno di riferimento)	7.248,49	
rischio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2022	800,00	
maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2022	1.300,00	
disagio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2022	5.450,00	
Indennità di **reperibilità** specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2022	1.350,00	
Indennità **Specifiche Responsabilità** art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018	14.550,00	
Premi collegati alla **performance organizzativa** – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	18.008,32	
Premi collegati alla **performance individuale**	7.717,85	
Totale (G)	**60.305,85**	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G)	**110.776,38**	

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	**0,00**	

VIII - RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE ART. 67 COMMA 2 LETT. a) da inserire a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019	**2.163,20**	

Art. 03 – Progressioni orizzontali anno 2022

1. Per quanto concerne le progressioni orizzontali da attribuire, in funzione ai risparmi realizzati, le parti prendono atto che nel corso del 2022, come concordato nel precedente CCDI siglato in data 05/11/2021:
   - sono state effettuate le progressioni in categoria B e C, con decorrenza 01.03.2021, secondo i criteri stabiliti dal CCDI sottoscritto in data 29/11/2016, fino al completo utilizzo della spesa a disposizione per l'anno 2021 di € 5.231,41;
   - sono state effettuate le progressioni degli aventi diritto in categoria C., con decorrenza 01.01.2022, secondo i criteri stabiliti dal CCDI sottoscritto in data 29/11/2016. Per il 2022 il badget a disposizione, derivante dalle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2021, ammonta ad € 7.248,49.
2. Le parti concordano che i risparmi derivanti dall'attribuzione delle progressioni in categoria C, avvenute nel 2022, rispetto al badget a disposizione, non saranno distribuiti nell'anno 2022, ma costituiranno economia da portare nell'anno 2023 al fine di procedere, con decorrenza giuridica dal 31/12/2022 ed economica dal 01/01/2023, alla conclusione del percorso di riconoscimento professionale con l'attuazione delle progressioni delle categorie D e delle restanti categorie C che hanno acquisito il diritto nel corso del 2022, in continuità con quanto concordato nella contrattazione dell'anno 2021.

Art. 04 – Indennità condizioni di lavoro

3. L'Ente corrisponde un'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.
4. 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.
5. Le parti concordano che, per le indennità di cui al presente articolo, saranno applicati per l'anno 2022 gli stessi criteri e importi stabiliti nel CCDI 2020.

   In particolare:

   i. **Indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 70 bis c.1 lett b del CCNL del 21.05.2018. La presente indennità è erogata ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

   Fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del Settore interessato, i fattori rilevanti di rischio sono di seguito elencati:

   - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc… complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
   - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
   - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
   - esposizione diretta e continua al contatto con materiali quali catrame, bitume, oli minerali e loro composti, derivati e residui, vernici.
   - manutenzioni stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;

   Il budget individuato per l'anno 2022 è di € 800,00 suddiviso per il numero di dipendentiche svolgono i seguenti servizi:

   U.O.: Servizi Manutentivi - Protezione Civile:
   Cat B – Tecnico specializzato n. 2 unità;

   Per il 2022 si conferma la quantificazione, stabilita nel CCDI 2020, dell'importo giornaliero **€ 1,80** per i giorni di effettiva presenza, con erogazione mensile;

   ii. **Indennità di disagio** in applicazione della disciplina dell'art. 70 bis c. 1 lett a del CCNL 21.05.2018. La presente indennità è erogata ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc…), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si

ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile dell'Area interessata.

I fattori rilevanti di disagio sono i seguenti:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni - non ricorre la fattispecie;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni - non ricorre la fattispecie.
- attività rese in orari discontinui e correlati ad orari scolastici (presidio davanti alle scuole).

Il budget individuato per l'anno 2022 è di € 5.450,00, suddiviso per il numero di dipendenti sotto individuati:

- personale inquadrato nella categoria C con la qualifica di Agente di Polizia Locale
- personale inquadrato nella categoria B con la qualifica di Addetto di supporto ai servizi generali, con nomina ausiliare del traffico.

Per il 2022 si quantifica un importo giornaliero di **€ 6,40** per la categoria B e **€ 6,70** per la Categoria C, per i giorni di effettiva presenza, con erogazione mensile.

Indennità di maneggio valori ai sensi dell'art. 70 bis c. 1 lett. C del CCNL 21.05.2018: La presente indennità è erogata ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A questi compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

L'individuazione dei dipendenti cui sia conferita la qualifica di agente contabile particolare è effettuata con apposita delibera della giunta comunale per le seguenti figure:

Settore tecnico e tecnico manutentivo

U.O. Edilizia privata e pubblica Cat. C – agente contabile;

Settore Vigilanza

- Cat. C – agente contabile;

Settore Finanziario

- U.O. Tributi – agente contabile;
- U.O. Ragioneria – economo;

Settore Affari generali

- U.O. Servizi Demografici – agente contabile;

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Per l'anno 2022 l'importo giornaliero dell'indennità, per i soli giorni di effettiva presenza, sarà così determinato:

da euro 0,00 a euro 4.500,00 importo indennità euro **1,00**

da euro 4.501,00 a euro 10.000,00 importo indennità euro **1,10**

oltre 10.000,00 importo indennità euro **1,30**

con un badget complessivo annuale di € 1.300,00.

Art. 05 – Indennità per specifiche responsabilità

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, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) a fronte di incarichi che prevedano almeno uno dei seguenti requisiti:
   - Attività di coordinamento del personale e/o coordinamento dei servizi;
   - Particolare complessità dei procedimenti assegnati.
4. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono da rapportare all'effettivo periodo di effettuazione delle funzioni.
5. Le somme da destinare al fondo delle risorse decentrate saranno oggetto di contrattazione annuale. In tale sede si provvederà all'individuazione delle somme da corrispondere a titolo di indennità nel suo complesso, riservando alle parti la possibilità di definire l'importo massimo pro capite da assegnare al dipendente a seguito della nomina a responsabile di procedimento o all'affidamento della particolare responsabilità.
6. Il Responsabile di Settore provvede di anno in anno alla designazione dei Responsabili di procedimento e/o particolari responsabilità, pertanto in considerazione delle mutate esigenze del proprio settore e della gestione dei procedimenti amministrativi si dovrà procedere a confermare o revocare l'incarico affidato.
7. Il budget individuato per l'anno 2022 è di € 14.550,00, così suddiviso per i vari settori:

Settore Tecnico e Tecnico Manutentivo:

- Responsabile di procedimento U.O. Edilizia Privata	€.	1.000,00
- Responsabile di procedimento predisposizione atti U.O. Edilizia Privata	€.	1.000,00
- Responsabile di procedimento U.O. Servizi Manutentivi	€.	2.000,00
- Responsabile di procedimento predisposizione atti ed istruttore dell'attività amministrativa	€.	1.000,00

Settore Affari Generali:

- Responsabile di procedimento U.O. Servizi Demografici	€.	1.550,00
- Qualifica di addetto ai Servizi demografici (art.70-quinquies comma 2 lett. a)	€.	100,00
- compenso destinato al personale addetto all'U.R.P.e al coordinamento processi di dematerializzazione/digitalizzazione	€	1.800,00

Settore Finanziario:

- Responsabilità di procedimento U.O. Ragioneria	€.	1.500,00
- Responsabile di procedimento U.O. Tributi	€.	1.350,00
- Responsabile di procedimento U.O. Risorse Umane e Commercio	€	1.250,00

Settore Vigilanza:

- Responsabile di procedimento servizi esterni prevalentemente operativi Polizia Locale	€.	1.000,00

Settore Qualità Vita:

- Responsabile di procedimento U.O. Affari Sociali, Culturali Biblioteca	€.	1.000,00

8. Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e vengono erogate in due trance, entro la mensilità di luglio e entro a mensilità di gennaio dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

9. Le parti concordano in caso di nomina effettiva da parte del Sindaco, l'introduzione dell'indennità per specifiche Responsabilità art. 70-quinques comma 2 lett. c) – "Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di Protezione civile" assegnando un badget complessivo di € 600,00 per le figure che saranno nominate dai rispettivi Responsabili di Settore.

Art. 06 – Indennità Reperibilità

1. L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale
2. Per il 2022 Il budget individuato è di € 1.350,00, suddiviso con le medesime modalità per i dipendenti individuati nel CCDI del 2019 del Settore tecnico/tecnico manutentivo e dell' ufficio stato civile – servizi cimiteriali così individuati:.

Settore Tecnico e Tecnico Manutentivo:

U.O.: Servizi Manutentivi– Protezione Civile:

Cat B – Tecnico specializzato n. 2 unità;

Settore Affari Generali:
relativamente alle festività contigue nel corso dell'anno
U.O.: Demografici
Cat D – Specialista Amministrativo
Cat. C – Esperto Amministrativo

Art. 07 – Performance organizzativa e individuale (art. 68, c. 3 CCNL 2018)

1. L'Organismo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione approvcato dall'Ente, valuterà la performance organizzativa dei servizi dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. Il budget individuato per l'anno 2022 è pari a € 25.726,17 di cui il 30% pari ad € 7.717,85 per i premi collegati alla performance individuale di cui il 30% di media procapite viene destinato ai dipendenti che

raggiungono l'eccellenza. Il restante 70% pari ad € 18.008,32 sarà destinato ai premi collegati alla performance organizzativa.

3. Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno successivo.

Art. 08 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge, nello specifico:
   - per quanto riguarda gli incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs 50/2016, il "Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo incentivante" approvato con deliberazione di G.C. n. 60 del 26/04/2017;
   - per quanto riguarda l'incentivo recupero IMU, il "Regolamento per la disciplina del potenziamento delle risorse strumentali dell'u.o. tributi e del trattamento economico accessorio del personale dipendente coinvolto nel procedimento di recupero evasione (art. 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145)" approvato con deliberazione di G.C. n. 158 del 11/11/2020.
2. Il budget individuato per l'anno 2022 è di € 3.881,19, così suddiviso:

€ 0,00	Art. 68, c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 – (entrate conto terzi utenza – Censimento ISTAT- in deroga al tetto dell'accessorio)
€ 3.881,19	Art. 68, c.2, lett. g del CCNL 21.05.2018 (incentivo recupero IMU- in deroga al tetto dell'accessorio)
€ 0,00	Art. 67, c. 3 lett. c del CCNL 21.05.2018 – (incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs 50/2016 e s.m.i. - in deroga al tetto dell'accessorio)
€ 3.881,19	Totale

Art. 09 - Prestazioni straordinarie

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. Le parti convengono che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
3. La prestazione è espressamente autorizzata dal Responsabile del Settore di riferimento, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
4. L'autorizzazione allo straordinario deve essere contenuta entro i limiti di spesa assegnati e previsti.
5. La suddivisione del fondo tra i vari Settori è operato con atto del Responsabile di Settore sulla base delle necessità della gestione complessiva dell'ente.
6. Le parti concordano che l'erogazione delle somme derivanti dalle prestazioni di lavoro straordinario verranno liquidate al personale interessato a cadenza trimestrale.

7. In sede di monitoraggio trimestrale e/o per sopravvenute o diverse necessità gestionali, i Responsabili di Settore potranno determinare una diversa ripartizione tra le aree del monte ore assegnato, fermi restando i limiti complessivi della spesa.
8. L'Amministrazione mette a disposizione delle R.S.U. alla fine di ogni trimestre, la situazione relativa all'effettuazione e all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settore.
9. L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo su autorizzazione preventiva del responsabile del settore e dovrà essere debitamente motivata, L'autorizzazione non potrà essere concessa per un tempo inferiore a 15 minuti.
10. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato. Il recupero delle ore dovrà avvenire entro l'anno successivo, previa autorizzazione del Responsabile di settore.
11. Il dipendente che opti per il recupero del lavoro straordinario la liquidazione della maggiorazione avverrà con le modalità previste dal precedente comma 6.
12. Le economie di spesa eventuali vengono attribuite al fondo per l'anno di competenza.
13. Per l'anno 2022 le prestazioni di lavoro straordinario sono state autorizzate con deliberazione di G.C. n. 195 del 22/12/2021.

Art. 10 - Istituzione del fondo prestazioni straordinarie per eventi eccezionali

1. Ricorrendo le necessità potrà essere istituito apposito fondo per la corresponsione dei compensi relativi a prestazioni di lavoro straordinario, volti a fronteggiare eventi eccezionali, effettuato dal personale, compresi i titolari di posizioni organizzative qualora le prestazioni ricadano in giorno festivo.
2. L'Amministrazione si impegna a determinare con propria deliberazione le caratteristiche degli eventi eccezionali che daranno diritto all'accesso al fondo.

Art. 11 - Banca delle ore

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, da conteggiarsi a frazioni di 15 minuti, è stabilito in numero di 100 ore.
3. Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi. L'articolo 38 del contratto del 2000 prevede che le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

Art. 12 – Pausa mensa

1. In considerazione del fatto che gli operai osservano un orario settimanale prolungato al pomeriggio Il servizio mensa, attualmente viene erogato dal lunedì al venerdì, e sarà usufruibile anche da altro personale dipendente nel caso in cui nelle giornate "corte" effettuerà un orario straordinario autorizzato di almeno ore 1,30;

PARTE 2^

Art. 13 - Polizia Municipale

1. Per quanto concerne le indennità previste per la polizia municipale si procederà all'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità e alla corrispettiva quantificazione dell'importo da corrispondere, solo se verranno individuate figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio, con apposito accordo.

Art. 14 – Criteri per la determinazione e l'erogazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa

2. Le risorse per la retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizione Organizzativa saranno erogate in seguito valutazione della performance organizzativa e individuale in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano delle Performance;
3. La valutazione dei Responsabili sarà composta, per un massimo di 50/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nelle schede processi relative al proprio settore, e, per i restanti 50/100, dai punteggi assegnati dal Segretario Comunale sulla base dei fattori descritti nella rispettiva scheda di valutazione, nell'ambito di specifiche fasce di merito, definite come segue:
   - **Valutazione complessiva inferiore a 60/100 è ritenuta insufficiente → nessuna erogazione**
   - **Valutazione complessiva tra 60 e 70 → attribuzione minima pari al 10% dell'indennità di posizione.**
   - **Valutazione complessiva tra 71 e 80 → attribuzione di uno 0,5% in più rispetto al minimo (10%), per ogni punto (o frazione di punto superiore a 0,5) ,fino al massimo del 15% dell'indennità di posizione.**
   - **Valutazione complessiva superiore all'80 → attribuzione dell'1% in più rispetto al 15%, per ogni punto (o frazione di punto superiore a 0,5), fino al massimo del 25% dell'indennità di posizione.**

PARTE 3^

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 15- Interpretazioni congiunte

1. Le parti concordono che tutti gli istituti contrattuali previsti dal CCNL 2016-2018 saranno trattati con valenza dal 01.01.2022 sia nella parte economica sia per quanto concerne i critteri.
2. Le parti si impegnano a evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI;
3. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa;
4. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa;
5. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa;

Art. 16 - Norme finali

1. A decorrere dalla data di stipula del presente CCDI si intendono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con il presente CCDI contenute nei precedenti contratti integrativi stipulati a livello aziendale, se ancora vigenti.
2. Copia del presente CCDI verrà distribuito, a cura e spese dell'Amministrazione, ad ogni dipendente.

Montanaro, 19.10.2022

Parte Pubblica:

Bosica Carlo

Amatuzzo Alessandra

segretaria:
Teresa Cuccia

Parte Sindacale:
C.G.I.L. Funzione Pubblica: MECCA Vittorio

Blessent Patrizia - RSU ASSENTE

Tasca Angela - RSU

Torasso Laura – RSU