



*Comune di S. Egidio del Monte Albino*

PROVINCIA DI SALERNO

**ACCORDO**  
**PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE VALIDO PER LA**  
**PARTE ECONOMICA**  
**ANNO 2021**  
*(Ente senza dirigenza)*

**In data 30.11.2021**

**- la delegazione di parte pubblica:**

- Presidente – Dott.ssa Maria Luisa Mandara – Segretario Comunale
- Componente – Dott. Costantino Sessa – Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria

**- la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale:

- CGIL FP – Rianna Alfonso
- CISL FPL – Della Rocca Vincenzo
- UIL FPL – Filomena D'Aniello

R.S.U. Aziendale:

- Gaudiero Aniello
- Tortora Aniello
- Tortora Domenico

sottoscrivono il presente ACCORDO per l'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021, in applicazione del disposto degli artt. 7 e 8 del CCNL 21.5.2018, dando atto che la Giunta Comunale con atto n. 141 del 25.11.2021 ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del CCDI 2021, giusta Preintesa

sottoscritta in data 12.10.2021 e verbale di contrattazione decentrata integrativa trattante di parte pubblica e sindacale.

#### RICHIAMATI

- 1)- la Delibera di Giunta Comunale n.102 del 29.09.2021 ad oggetto” Indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa e destinazione risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2021 “ ;
- 2)- la Determinazione Dirigenziale R:G. n . 499 /.2021 ad oggetto “ Costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate – Anno 2021 “ ;
- 3)- del verbale redatto al termine di incontro negoziale di delegazione trattante di parte datoriale e sindacale OO.SS. e RR.SS.UU , in data 12.10.2021 , di seguito trascritto ;
- 4)-la Preintesa di accordo decentrato integrativo per l'utilizzo delle Risorse Decentrate valido per la parte economica 2021, sottoscritto in data 12.10.2021 ;
- 5)- la Relazione Tecnica-Illustrativa rispettivamente del Responsabile dell'Area AA.GG. e Finanziaria in data 06.11.2021 n. 14873 di prot. ;
- 6)- il Parere favorevole sulla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la coerenza con i vincoli del CCNL sulla costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per il personale non dirigente relativamente all'anno 2021 , espresso dal Revisore dei Conti , giusto Verbale n. 86/2021 assunto in data 12.11.2021 al n. 15163 di prot., dell'Ente ;
- 7)- la delibera di Giunta Comunale n. 141 del 25.11.2021 “ Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte economica per l'anno 2021. Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva “.

( Verbale n° 2- Riunione del giorno 12.10.2021 “

“.....Si discute sul Fondo storico PEO e Comparto debitamente ricalcolato per la verifica delle economie da destinare ad altri istituti e si prende atto che l'economia rinveniente dalle risorse per le PEO ammonta complessivamente a € 6.891,90 al netto della spesa per le PEO da effettuarsi nell'anno corrente (2021) ; il Fondo complessivo destinato al pagamento delle PEO comprensivo della quota di € 4.375,92 occorrente per le PEO da farsi nell'anno corrente 2021 ammonta a € 57. 614,38 mentre l'economia rinveniente dalle risorse per la indennità di Comparto ammonta a € 1.501,88 ; il Fondo complessivo destinato al pagamento dell'indennità di Comparto ammonta complessivamente a € 15.976, 67 . Si chiarisce che le risorse destinate al pagamento degli incentivi funzioni tecniche ( art. 113 , D.Lgs. 50/2016 ) ammontano complessivamente a € 38.024,93 al netto degli oneri a carico del Bilancio . Si passa all'esame dei vari istituti contrattuali contenuti nell'Ipotesi di CCDI 2021 consegnata in copia ai presenti e , si stabilisce che il numero delle “ reperibilità “ vengono aumentate da n. 6 a n. 8 mensili pro-capite di ciascun servizio, precisando che la reperibilità dovrà essere assicurata nei giorni di sabato, domenica e festivi infrasettimanali , le parti sindacali chiedono di predisporre uno specifico Regolamento. Le parti sindacali rappresentano alla parte pubblica : “ nella prossima programmazione del personale dipendente si dovrà prevedere l'assunzione di figure professionali di “ Operai” . Le OO.SS. invitano la parte pubblica che in sede di valutazione della Performance dei dipendenti si debba procedere mediante Conferenza dei servizi dei Responsabili di P.O. in modo da delineare una modalità univoca onde evitare valutazioni differenti dei dipendenti di ciascuna area di appartenenza . Le parti concordano che nella prossima contrattazione si provvederà a regolamentare oltre l'art. 70 quinquies per le specifiche responsabilità anche l'indennità di funzione ex art. 56 sexies che tiene conto specificamente del grado rivestito e delle specifiche responsabilità . Relativamente alla parte variabile : per i Messi notificatori si conferma la quota di € 500,00 nonché le quote di tutte le altre indennità aggiornate e integrate come riportate nell' Ipotesi di CCDI 2021 , sottoscritta dalle parti . Le OO.SS. chiedono l'applicazione

del Lavoro Agile fino al 31.12.2021 nella misura del 15 % , nelle more del rinnovo contrattuale . Inoltre le OO.SS. in previsione dell'attuazione del Decreto Legge n. 127 / 2021 ( Green pass ) chiedono la disponibilità , alla parte pubblica , di finanziare nella misura di n. 2 tamponi a settimana per i dipendenti sprovvisti di green pass . Infine così come anticipato rispetto alla carenza del personale relativo al profilo professionale di categoria “ B” di riservare il 50 % degli spazi assunzionali al personale interno mediante progressioni di carriera verticale anche al fine di rimuovere ogni antitetico utilizzo di profilo professionale non attinente alla categoria di appartenenza . Si precisa che questo percorso dovrà interessare tutte le categorie. Le stesse invitano la parte pubblica alla liquidazione delle quote in favore dei Vigili per le prestazioni rese a terzi , anno 2018.Letto, confermato e sottoscritto.F.to : Parte Pubblica – Presidente Dr. M. L. Mandara, Componente Dr. C. Sessa. OO.SS. : FPCGIL ; CISL-FP; UIL-FPL ; R.S.U : FPCGIL ; CISL-FP .

## **SOMMARIO**

Illustrazione di quanto previsto del contratto integrativo parte economica per l'anno 2021 .

### **Disposizioni Generali**

Art. 1 – Campo di applicazione ;

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

### **Trattamento Economico**

Art. 3- Fondo risorse decentrate : componenti di costituzione ;

Art. 4- Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo ;

Art. 5- Turnazione ;

Art. 6- Reperibilità ;

Art. 7- Progressione economica all'interno della categoria ;

Art. 8-Indennità condizione di lavoro ;

Art. 9 -Indennità per specifiche responsabilità ;

Art.10-Performance organizzativa e individuale-differenziazione premio individuale;

Art.11-Messi notificatori ;

Art. 12- Incentivi per conseguimento degli obiettivi dell'Ente ;

Art.13- Incentivi per specifiche disposizioni di legge ;

### **Sezione per la Polizia Locale**

Art..14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato;

Art. 15 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada ;

Art. 16 – Indennità di servizio esterno ;

Art. 17 – Indennità di funzione ;

### **Risorse destinate al pagamento**

#### **Per lavoro straordinario**

Art. 18 - Fondo storico per compensare il lavoro svolto oltre il normale .

Art. 19 - **Risorse destinate al pagamento delle PEO e COMPARTO :**

Fondo finalizzato per remunerare le indennità di Progressione di carriera economica orizzontale (PEO) e la indennità di Comparto .

### **STANZIAMENTO per retribuzione di Posizione e di Risultato**

Art. 20. Risorse per remunerare il trattamento economico della retribuzione di posizione e di risultato in favore dei titolari di P.O.

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art.1**

#### **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente e in servizio presso l'Amministrazione del Comune di Sant' Egidio del Monte Albino .
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente-spesa personale a tempo determinato.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

## **Art. 2**

### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto è parte integrante e sostanziale del CCDI anno 2018, 2019 e 2020 e si riferisce alla parte economica per l'anno 2021 .
2. Gli effetti decorrono dal 01.01.2021 .
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto

## **TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 3 Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione**

Preso atto di quanto disposto con delibera di G.C. n. 102/ 2021 e con determina dirigenziale n. 499/2021 :

1)- Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della performance collettiva ed individuale per i dipendenti a tempo indeterminato, sono definite dall'art.67 "Fondo risorse decentrate" . A decorrere dall'anno 2018 il Fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004 relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e delle risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Si aggiunge lo stanziamento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

**Per l'anno 2021 l'importo di cui al comma 1( Fondo risorse stabili ) risulta stabilmente incrementato dall'anno 2019 dei seguenti importi :**

- a) di Euro 83,20 per le unità di personale , destinatarie del presente CCNL, in servizio alla data del 31/12/2015, pari ad € 3.577,60 annuo ;
- b) di € 2.691,60 annuo quale differenza degli incrementi delle PEO ;
- c) di € 1.577,68 annuo corrispondente al recupero RIA del personale cessato nell'anno 2019 ;

**Per l'anno 2021 il Fondo delle risorse decentrate è alimentato con le risorse aggiuntive variabili:**

a)-Euro 500,00, oltre oneri riflessi ai sensi dell'art. 67, comma 3,, lett.f) del CCNL 21/05/2018,(art.54 CNL 14.09.2000), in favore del messo comunale per la notifica atti di altri Enti ;

b)-Euro 3.000,00, per risorse per conseguimento obiettivi dell'Ente, comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, 00 e specificamente per incentivi destinati per € 2.000,00 incentivi art. 208, co.4 per attività progettuale area vigilanza e € 1.000,00 per attività di controllo di carico e scarico notturno merci nell'area Mercato Ortofrutticolo ;

c)-€ 11.093,48 disponibilità economica delle risorse anno precedente ( 2020) art. 68 , co. 1;

d) - € 4.027,00 risparmi a consuntivo derivanti dallo straordinario dell'anno 2020 , art. 67, co.3 lett. e ;

e ) € 3.594,18 ,risorse derivanti da disposizioni di legge art. 67, co.3 , lett a) che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge ;

f) -€ 38.024,93 , risorse art. 67 , co. 3, lett. c, incentivi funzioni tecniche – art.113 –D.Lgs. 50/2016 ;

g)- € 4.000,00 art. 67 , co.5 , indennità graduata per servizio esterno svolto dagli Agenti di P.L. .

Per l'anno 2021 , con determinazione R. G. n. 499 del 23.09.2021 del Responsabile dell'area Affari Generali è stato quantificato e costituito il Fondo per il Salario Accessorio per il personale non dirigente .

Le Risorse decentrate ex art. 31 e 32 CCNL del 22 gennaio 2004 , anno 2021, comprensive dello stanziamento per le Posizioni Organizzative , risultano suddivise in:

- 1) **RISORSE STABILI**,art. 67 , co. 2, lett a), b) che presentano la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità” e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro, pari a € 195.070,43 , comprensivo degli incrementi non soggette ai limiti – Dichiarazione n. 5 CCNL 2018 ;
- 2) **RISORSE VARIABILI**, art. 67 , co. 3 e 5 ) e art. 68 co. 1) che presentano la caratteristica della “eventualità e variabilità” e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno 2021 messe a disposizione del Fondo per complessivi € 64.239,59.
- 3) **Stanziamento per Posizioni Organizzative ( Fondi di Bilancio)** per pagamento Indennità di Posizione e Indennità di Risultato per complessivi € 78.919,09.

## COSTITUZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

<b>A) TOTALE RISORSE STABIL ANNO 2021</b>		<b>187.223,55</b>	<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO Anno 2017 -art. 67 , co. 1 - CCNL 21.5.2018</b>
<i>art. 67 ,co. 2, lett. a , CCNL 2018 ( euro 83,20 per unità al 31.12. 2015 a valere dall'anno 2019)</i>		<b>3.577,60</b>	<b>Non soggetta ai limiti- Dichiarazione n. 5 CCNL 2018</b>
<i>art. 67 ,co. 2, lett. b , CCNL 2018 (  differenza incrementi a regime delle PEO )</i>		<b>2.691,60</b>	<b>Non soggetta ai limiti- Dichiarazione n. 5 CCNL 2018</b>
<i>art. 67 ,co. 2, lett. c , CCNL 2018 (  Recupero RIA personale cessato anno 2018 )</i>		<b>1.577,68</b>	
<b>Art. 67, co. 2 , lett. a, b e c - TOTALE ANNO 2019 - PARTE STABILE</b>		<b>195.070,43</b>	<b>IMPORTO STABILMENTE Incrementato 2020 -art. 67 , co. 2 , lett. a),b) e c) -CCNL 21.5.2018</b>
<b>B) Risorse variabili</b>			
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)- art. 67 , comma 3 , lett. f) CCNL 2018		<b>500,00</b>	
Risorse per conseguimento obiettivi dell'Ente , - Art. 67 , comma 3 , lett. 1 e comma 5 , lett. b) CCNL 2018 e Art. 67, co. 5 –Proventi CDS art. 208		<b>3.000,00</b>	
<b>C) Risorse variabili NON soggette al limite</b>			
<b>INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)- Art. 67 , comma 3 , lett. c</b>		<b>38.024,93</b>	
<b>Risparmi lavoro straordinario anno 2020 Art. 67 , comma 3 CCNL 2018</b>		<b>4.027,00</b>	
<b>Residui economie anno 2020–( ex art. 17 , co. 5 – CCNL 1999/2001 -art. 68 , co. 1 CCNL 2018</b>		<b>11.093,48</b>	

Art. 67 , co. 3 , lett. a – CCNL 2018- risorse derivanti da disposizioni di legge		<b>3.594,18</b>	
Risorse per indennità graduata per servizio esterno _ Agenti di P.L. – art. 67, co. 5 )		<b>4000,00</b>	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI( B )</b>		<b>64.239,59</b>	
<b>TOTALE GENERALE(A+B )</b>			
<b>"STANZIAMENTO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA- Anno 2021 - Incrementato ai sensi dell'art. 11 bis, comma 2 , dl 135/2018 , convertito in legge 12/2019 ( per € 9.800,00)</b>			
<b>c)</b>	<b>Indennità</b>	<b>INDENNITA'</b>	<b>TOTALE</b>
	<b>Posizione</b>	<b>Risultato</b>	
<b>"STANZIAMENTO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA- Anno 2021</b>	<b>69118,09</b>	<b>9800,00</b>	<b>78.919,09</b>

**TOTALE COMPLESSIVO ( A+B+C) = € 338.229,11**

#### **Art. 4 -Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo**

1-L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Sono rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2-Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate all'utilizzo degli istituti previsti dal presente contratto .

3-Le parti stabilisco di confermare tutti gli istituti fissi e ricorrenti con gli importi di seguito assegnati , stabilendo comunque che eventuali economie vanno a confluire nell'istituto della Performance .

### Art. 5 Turnazioni

1. La spesa da sostenere il servizio in turno per il corrente anno ammonta a € **19.900,00** ed è corrisposta ai seguenti servizi/area, individuati dall'Ente con atto formale, in particolare :

Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
Servizio di Vigilanza – Profili n. 7 “ Agenti di P.L. – categoria C –	7	€ 13.630,00
Servizio Mercati Generali – Profili n. 1 “ Istruttori “ – categoria C ; n. 2 Esecutore categoria B ; n. 1 Operatore categoria A	4	€ 4.300,00
Indennità di orario notturno al personale che svolge parte della prestazione dell'orario normale di lavoro ( art. 24 , comma 5 , CCNL 14.09.2000 ) .	4	€ 1.870,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 19.900,00</b>

### Art. 6 -Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 è corrisposta ai seguenti servizi/area, individuati dall'Ente con atto formale, in particolare prevedendo il mantenimento dell'istituto di reperibilità per n.2 unità appartenenti al servizio di Stato Civile e Anagrafe ( **Delibera di G.C. n. 155/2019** )
2. La spesa da sostenere per il servizio di pronta reperibilità per il corrente anno ammonta a € **15.000,00**
3. Con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Accordo il numero delle reperibilità viene aumentato da n. 6 a n. 8 mensili per ciascun servizio . La stessa dovrà essere assicurata nei seguenti giorni : Sabato , Domenica e Festivi infrasettimanali .

Area d'attività ( 12 ore )	N. dipendenti	somma prevista
Servizio tecnico : Geometra	3	Rep .intera
Servizio tecnico : operai	2	Rep. Intera
Servizio tecnico : esecutore	1	Rep. Intera
Servizio vigilanza : Agenti P.L.	7	Rep. Intera e frazionata
Servizio stato civile – demografici : n. 1 Istruttore –	1 + 1 da dicembre 2019	Rep. Intera

Servizio Mercati generali : n. 1	4	
istruttore ,n. 2 esecutore , n. 1 Operatore		Festiva
<b>TOTALE</b>	<b>19</b>	<b>€ 15.000,00</b>

### Art. 7 - Progressione economica all'interno della categoria

1- Le parti concordano che nell'anno 2021 si procederà ad effettuare le progressioni di carriera economiche orizzontali nella percentuali del 50 % di ogni area e per ogni categoria giuridica , invitando la parte pubblica a modificare il regolamento di valutazione delle progressioni orizzontali vigente ( verbale del 12.10.2021) . Le risorse destinate al finanziamento per tale finalità ammontano a **€ 4.375,92.**

### **Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro**

1.Le parti in applicazione dell'art. 70-bis, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti definiti in applicazione, convengono di corrispondere 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.La misura di cui al comma 1 in sede di contrattazione decentrata è stata individuata con nuovi importi distintamente di seguito riportati :

<b>A) Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate</b>
---

1. Le parti convengono di confermare come per gli anni precedenti le attività particolarmente disagiate , riconoscendo loro, dal corrente anno 2021 , l'importo giornaliero di € 3,00 e , quindi per gli importi annui riportati nel seguente prospetto:

<b>Attività professionale svolta</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Importo annuo</b>
Servizio tecnico - Profili professionali " Operai " categoria A	2	3,00*2*312= 1.872,00
Servizio Prevenzione ambiente - Profilo professionale " Istruttore " categoria C	1	936,00

	Servizio notifiche – Profilo professionale “ Messo comunale “ Categoria B - <b>percentuale oraria 50 %</b>	1	3,00 *1*312 = 468,00
	<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>3.276,00</b>

2 Per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo è previsto l'importo complessivo di € **3.276,00**.

#### B) Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina del vigente CCNL, è corrisposta:
  - a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente, ( **elettricista** );
  - b) è quantificata in € 2,80 al giorno ;
2. Le attività soggette a rischio sono quelle riportate nell'allegato b del DPR 347/83 e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono pari a € **873,70**

#### C) Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione di cui all' art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa quotidiano e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati e specificamente:
  - a) L'indennità giornaliera compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;
  - b) Dal corrente anno 2021 gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 1,00 giornaliera per l' addetto ai servizi demografici ( n. 2 istruttori e n. 1 operatore in caso di sostituzione ) ed un massimo di €. 5,00 giornaliera per gli addetti al servizio mercati generali ( n. 1 istruttori , n. 1 operatori , n. 2 esecutore ) ;

c) Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio del valore giornaliero , secondo la seguente tabella:

- 1) fino ad € 68,50 al giorno:..... indennità € 1,00 giornaliera ;
- 2) da 68,51 a € 123,50 al giorno .....indennità € 2,00 giornaliera ;
- 3) da 123,51 a 178,10 ..... indennità € 3,00 giornaliera ;
- 4) da 178,11 a € 232,90 ..... indennità € 4,00 giornaliera ;;
- 5) da 232,91 in poi ..... indennità € 5,00 giornaliera .

Il Responsabile dell'Area o del Servizio / Ufficio di appartenenza dovrà attestare l'effettivo svolgimento , il numero dei giorni e il valore giornaliero maneggiato . La indennità sarà corrisposta in favore dei dipendenti appartenenti ai seguenti uffici/servizi :

Servizio		Indennità individuale
Servizio demografici : n. 2 istruttore e n. 1 operatore in caso di sostituzione	2 ( n. 1 operatore in caso di sostituzione)	€ 1,00 x 2 x 312 gg = 520,00
Servizio Mercati Generali : n. 1 Istruttori ; n. 2 esecutore e n. 1. operatore	4	€ 4.320,00
Servizio emissioni ticket mensa scolastica e del personale dipendente.	2	€ 520,00
Servizio emissione Buoni carburanti	2	€ 520,00
TOTALE	10	€ 5.880,00

Per l'anno 2021 L1 risorse complessive destinate a remunerare la suddetta indennità ammontano a € 5.880,00.

### **Art. 9- Indennità per specifiche responsabilità**

1.L' integrazione del CCDI parte normativa 2018-2020 , sottoscritto in data 24.12.2019 , definisce i criteri per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies del CCNL , mediante atto formale dei Responsabili di area di rispettiva competenza .

2. Per l'anno 2021 il numero dei dipendenti quali Responsabili di Servizi e Uffici sono stati individuati dai Responsabili di P.O. delle seguenti Aree:

a-Area AA.GG. , n. 6 unità , di cui n. 1 a tempo parziale – categoria C ) e n. 1 , categoria B ) , determinazione R.G. n. 35/2021 ;

b-Area Tecnica -LL-Manutenzione –Ambiente , n. 3 unità – categoria C ) , determinazione R.G. ;

c-Area Economico\_Finanziarai , n. 2 unità , di cui n. 1 a tempo parziale- categoria C ) , determinazione R.G. ;

d- Area Vigilanza , n. 4 unità , di cui n. 1 a tempo parziale –categoria C ) , determinazione R.G. n. 40/2021 .

3. L'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018 avverrà in favore dei dipendenti individuati, quali Responsabili dei Servizi e degli Uffici nominati con le su riportate determinazioni dirigenziali

4. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità per il corrente anno è pari a € 33.500,00.

### **Art. 10 -Performance organizzativa ed individuale -differenziazione del premio individuale**

Con delibera di Giunta Comunale n. 8 del 26.01.2021 è stato approvato il nuovo Regolamento Comunale sul "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" aggiornato alla normativa D.Lgs. 74/2017.

La disciplina contenuta nel nuovo Sistema di misurazione (Regolamento SMIVAP) e nel presente articolo costituisce l'applicazione dell'art. 68 del CCNL del 21.05.2018 e del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, disposta dal CCDI 2018- parte normativa del 24.12.2018 oggetto, di verifiche ed integrazioni di cui : 1) Verbale del 26.11.2020 di seguito trascritto ... " Relativamente all'applicazione autentica dell'art. 52, comma 4 si chiarisce che qualora all'interno dell'area si verifica l'impossibilità di individuare il 50% del personale a cui attribuire la premialità del 30% in quanto le valutazioni ottenute dai dipendenti superano il minimo del 50% l'individuazione sarà effettuata con il criterio dell'anzianità nella categoria giuridica e ad ulteriore parità, dall'anzianità anagrafica. Analoga interpretazione autentica viene applicata così come prevede il CCDI vigente (2018) evidenziando però che la selezione avvenga per singola area. La parte pubblica ...omissis ... propone la quota del 40% ( quaranta ) del personale a cui destinare il premio individuale di produttività .La parte sindacale accoglie la richiesta". 2) Nota di chiarimenti del 21.10.2020 n. 14674 di prot...del testo che segue :... "Ai fini dell'assegnazione del premio di produttività, per il quale in sede di contrattazione ccdi parte normativa 2018-2020 è stato stabilito che lo stesso spetta al 40% dei dipendenti che hanno ottenuto votazioni più alte( senza individuare una fascia per individuare i dipendenti più meritevoli) appartenenti alle singole aree; al fine di poter procedere all'eventuale liquidazione del premio ad un unico dipendente assegnato ad un'area, si invita le SSLL ad esprimere il proprio consenso circa l'inserimento di una fascia di votazione da 55 a 60, il cui raggiungimento è necessario per partecipare alla ripartizione del premio di produttività. Inoltre, si chiede se è possibile integrare la contrattazione prevedendo che, qualora l'importo

della produttività collettiva non fosse attribuito per l'intero, la quota residua sarà ripartita in misura proporzionale al punteggio attribuito, secondo la scheda di valutazione, con ripartizione tra i dipendenti che hanno ottenuto un punteggio superiore a 55. “ Certi di un celere riscontro alla presente, si porgono distinti saluti-  
COMUNE DI SANT'EGIDIO DEL MONTEALBINO-IL SEGRETARIO  
COMUNALE. Le Segreterie CGIL FP e CISL FP : CONCORDANO “ .

**Per il corrente anno 2021 l'importo complessivo destinato alla performance è pari a € 39.200,26 ( giusta nota in data 20.10.2021 , n. 14023 di prot. ) .**

#### **Art. 11 - Messi notificatori ( PARTE VARIABILE )**

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, l'importo destinato a tale compenso è pari a € 500,00 ( delibera di G.C. n. 102/2021 ).

#### **Art. 12- Incentivi per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente( PARTE VARIABILE soggetta al limite )**

1. Le risorse variabili ammontante a € 3.000,00 sono destinate al conseguimento degli obiettivi dell'Ente, comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, 00 e specificamente per incentivi destinati per € 2.000,00 per attività progettuale area vigilanza e € 1.000,00 per attività di controllo di carico e scarico notturno merci nell'area Mercato Ortofrutticolo.

#### **Art. 13 Incentivi per specifiche disposizioni di legge ( PARTE VARIABILE )**

1. L'art. 67 c. 3 , lett. a e c) del CCNL 2018 dispone il transito nel fondo salario accessorio degli incentivi non soggetti ai limiti , per l'anno corrente sono destinati i seguenti importi :

a) € 38. 024,93 , per incentivo funzioni tecniche , art. 113 d.lgs. 50 / 2016, e art. 76 d.lgs. dlgs. 56/2017;

b) € 3.594,18 di cui all' art. 67, co.3 , lett a) per specifici trattamenti economici previsti da disposizioni di legge

### **SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

#### **Ar. 14 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

Le prestazioni rese a tale titolo da parte del personale della polizia locale sono disciplinate da apposito Regolamento contenente i criteri di attribuzione da approvare dalla Giunta Comunale , a cui si rimanda .

**Art. 15- Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

Per l'utilizzo di questi proventi si rinvia a quanto stabilito dal CCDI 2018 sottoscritto in data 24.12.2018 .

**Art. 16-Indennità di servizio esterno**

In applicazione dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera secondo i criteri di parametrizzazioni stabiliti dall'art. 47 del CCDI parte normativa ( 2018) , vigente.

Dall' anno 2020 l'istituto del servizio esterno come stabilito dal CCDI – anno 2018 parte normativa - art. 47 - sarà finanziato con le risorse di cui all'art. 67, co. 5 - della parte variabile non soggetta al limite , ovvero dalle risorse dei proventi delle sanzioni amministrative ai sensi dell'art. 208 – CdS- , commi 4 e 5 – D.Lgs. 285/1992 ( verbale del 29.9.2020 ) .

Per il corrente anno 2021 l'importo destinato a tale titolo ammonta a complessivi **€4.000,00** , da riproporzionare a consuntivo economico dei proventi contravvenzionali . **Il pagamento avverrà** previa verifica dell'effettiva disponibilità della spesa ( verbale del 12.10.2021) .

Area d'attività	N. dipendenti	somma da erogare
Servizio vigilanza : Agenti P.L.	7	Da proporzionare nel rispetto del CCDI – parte normativa – art. 47 , in base anche al servizio esterno effettuato . La liquidazione finale avverrà previo prospetto mensile.

## **Art. 17 - Indennità di Funzioni**

1. L'attivazione di tale indennità graduata del personale di Polizia Locale , in sostituzione della indennità per le specifiche responsabilità , sarà definita in apposito regolamento , al vaglio delle OO.SS. .

## **FONDO**

### **Delle Risorse destinate al pagamento** **Per lavoro straordinario**

Art. 18 - L'ammontare del fondo storico per compensare il lavoro svolto oltre il normale è pari a € **18.970,00** . Per l'utilizzo delle risorse a tal fine individuate si rinvia alla normativa contenuta nei CCNL vigenti .

### **Risorse destinate al pagamento**

#### **a)Delle progressioni economica di carriera orizzontale (PEO)**

Art. 19 – Il Fondo storico per il pagamento delle Progressioni economiche di carriera orizzontale dall'anno 2021 **ammonta a € 53.238,46**, al netto delle risorse destinate alle PEO da effettuare nel corrente anno 2021 , giusto disposto dell'art. 7 , co.1 del presente ACCORDO .

#### **b) Delle indennità di comparto**

Art. 20 - Il Fondo storico istituito dall'anno 2004 è finalizzato per remunerare la voce retribuita prevista dall'art. 33 del CCNL. A decorrere dal 31.12.2003 il valore economico mensile per ciascuna delle categoria del sistema di classificazione è determinata secondo la tabella D del CCNL 2004 . Il fondo così costituito per l'anno 2021 ammonta complessivamente a € **15.976,67**

Per i nuovi assunti l'importo della indennità di comparto è finanziata dal Bilancio

### **Stanziamiento per retribuzione di Posizione e di Risultato**

Art. 21. Il Fondo per remunerare il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e di

risultato ( delibere di G.C. n. 75 del 17.05.2019 e 150 del 15.10.2019 - Approvazione e modifica Regolamento ) . Lo stanziamento ammonta complessivamente a € 78.919,09 di cui € 69.118,09 per indennità di posizione e € 9.800,00 per indennità di risultato .

Letto confermato e sottoscritto , li 30.11.2021.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

---

---

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

OO.SS.TERRITORIALI : \_\_\_\_\_

---

R.S.U. AZIENDALI : \_\_\_\_\_

---

