

# COMUNE DI BUCCINO

( Provincia di Salerno )

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Accordo Economico 2020

Uil FPL  
R

CISL OSA  
P. M.

FP CGIL  
A. Arcana  
M.

## COMPENSI PER ATTIVITA' DISAGIATE

1. Ai sensi del vigente CCNL è consentito riconoscere una apposita indennità a dipendenti di categoria A), B) e C) che svolgono attività lavorative disagiate. Il presente contratto decentrato definisce le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori in discorso, l'importo del compenso da corrispondere ai lavoratori interessati per il periodo di effettivo svolgimento della prestazione disagiata.

2. In particolare rientrano nella fattispecie in argomento le seguenti attività:

A. Disagio attività connesse alla chiamata in servizio fuori dall'orario di lavoro, durante il giorno di riposo settimanale o nelle giornate di chiusura del municipio del personale addetto al servizio di stato civile corrisposta sulla base di apposita determinazione del Responsabile del servizio al termine dell'anno di riferimento, nella somma annualmente fissata in sede di concertazione dell'utilizzo del fondo e per ogni intervento prestato (matrimoni fuori dall'orario di lavoro), unitamente all'ulteriore indennità sempre fissata annualmente e da suddividere tra gli operatori addetti al servizio in disponibilità alla chiamata per il servizio di stato civile nelle giornate di chiusura del municipio.

B. Indennità di disagio per disponibilità dei servizi relativi alla protezione civile nei confronti del personale operaio del Settore Tecnico e del personale del comando di Polizia Municipale appositamente individuato, coinvolto in servizio di disponibilità per servizio di protezione civile H24 di 6 giorni consecutivi - indennità di disagio mensilmente erogata l'importo fissato e previsto dal CCNL, pro capite erogata sulla base di apposita comunicazione mensile del Responsabile competente in relazione allo svolgimento del servizio.

Per le indennità di disagio da rapportarsi alle giornate di effettiva presenza il calcolo viene operato in ventiseiesimi, utilizzando come divisore annuo 312.

Tali indennità di disagio cessano di essere corrisposte qualora il dipendente interessato non sia più adibito all'attività disagiata, a seguito di processi di riorganizzazione del servizio, mobilità interna ecc. Sarà cura del Responsabile del Servizio competente comunicare eventuali variazioni.

## COMPENSI PER RISCHIO ( art. 37 del CCNL del 14/09/2000, art.41 del CCNL 22/01/2004)

Il presente contratto individua le condizioni di rischio effettivamente presente nell'Ente nell'esecuzione di determinate prestazioni, cui è collegata l'indennità in discorso. Il rischio non è correlato ad un profilo professionale, è una condizione oggettiva che può riguardare lavoratori di categoria e profilo diversi.

L'indennità di rischio consiste in un'erogazione di un importo mensile fissato annualmente in sede di delegazione trattante del fondo e nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL che compensa

UIC  
FAC

EP 2014  
Alcorno

Alcorno  
Alcorno  
Alcorno  
Alcorno

l'esercizio di attività in condizioni di lavoro che comportano "continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità fisica del personale".

Ciascun Responsabile di posizione Organizzativa provvede annualmente a comunicare formalmente al Servizio del Personale l'elenco dei dipendenti che effettuano prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione ai rischi di cui sopra.

La corresponsione di tale somma, avente carattere indennizzante, è dovuta per l'effettiva esposizione al rischio, calcolata sulla base delle presenze effettive. Nel computo delle presenze effettive vanno comprese le ferie, le assenze correlate all'astensione obbligatoria per maternità e paternità, nonché i permessi sindacali, infortuni sul lavoro, malattie professionali, riposi compensativi e recuperi, lutto. In caso di part time orizzontale tale indennità sarà proporzionata alla riduzione oraria ed in caso di part time verticale la stessa sarà corrisposta per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio.

### 29.3 MANEGGIO VALORI

Il Maneggio valori, di cui all'art. 36 del CCNL 14/09/2000, è finanziato con le risorse stabili di cui all'art. 31, co.2 del CCNL 22/01/2004 e corrisposto in unica soluzione a chiusura dell'anno di riferimento a tutto il personale dipendente adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, sulla base del valore di cassa maneggiato e secondo l'indennità giornaliera che verrà fissata annualmente in sede di delegazione trattante del fondo delle risorse decentrate.

La stessa indennità è limitata all'effettiva durata delle prestazioni e quindi non compete per i periodi di assenza dal servizio a qualsiasi titolo. Nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente i servizi adibiti in via continuativa al maneggio valore di cassa sono i seguenti:

- Servizio economato;

Al termine di ciascun esercizio il Responsabile di Posizione Organizzativa provvede a determinare l'importo spettante.

### 29.4. INDENNITÀ PER ORARIO NOTTURNO O FESTIVO E PER ORARIO FESTIVO-NOTTURNO.

In applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro anche in assenza di rotazione per turno:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

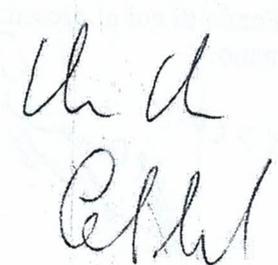
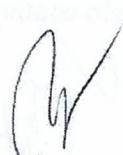
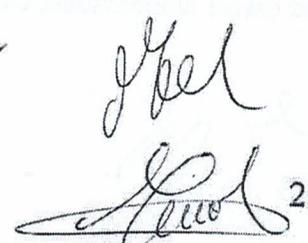
L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile;

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità saranno previste annualmente in sede di concertazione dell'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, per un importo complessivo necessario a remunerarne l'effettiva prestazione

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati dal presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

UIC/EPIC

FPCG12



## Fondo risorse decentrate - componenti di costituzione

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle performance per i dipendenti a tempo indeterminato, sono, secondo le modalità definite dall'art.67 "Fondo risorse decentrate" che a decorrere dall'anno 2018, costituite da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'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 le 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. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
  - a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;
  - b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
  - c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
  - d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;
  - e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;
  - f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;
  - g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
  - h) delle risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a).
3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

FPCCIL

Pr. Ric. ...  
Santilli

Stella

3

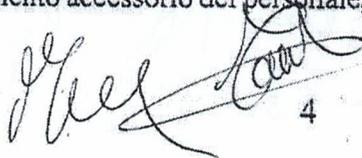
Ull

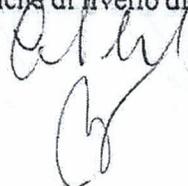
...

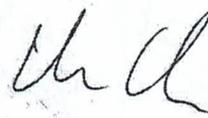
Ull

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
- c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
- e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
- f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;
- h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;
- i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b).
- j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;
- k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70 - sexies. 4.
4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
5. Per l'anno 2018 l'Ente, con determinazione del responsabile dell'area economica finanziaria, ha quantificato costituire complessivamente in € € 104.311,00, così come di seguito analiticamente riportato:
- Risorse decentrate stabili e variabili ex art. 31 e 32 CCNL del 22 gennaio 2004 - "DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE"** risultano suddivise in:
- A. RISORSE STABILI**, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
- B. RISORSE VARIABILI**, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;
- la disciplina specifica delle diverse voci che alimentano il predetto Fondo è fornita dall'art. 15 del CCNL. 1° aprile 1999;
  - le predette norme contrattuali sono integrate dalle disposizioni dei diversi CCNL che sono stati successivamente sottoscritti (art. 4 CCNL del 09.05.2006, art. 8 CCNL del 11.04.2008 e art. 4 CCNL del 31.07.2009).
6. Soddisfatto quanto normato dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle

F.P.C. 14  





amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato".

7. Preso atto che, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017, anche per l'anno 2019, il totale del trattamento accessorio non può essere superiore a quello dell'anno 2016, come costituito nel rispetto delle sopra citate disposizioni, senza alcuna verifica da effettuare sulla riduzione del personale in servizio. Le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dei citati art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010 e art. 1, comma 236 della legge 208/2015, si intendono consolidate ai fini del vigente rispetto del limite anno 2016 il cui trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2019.

#### 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; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine 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 ai seguenti utilizzi:
  - progressioni economiche all'interno delle categorie;
  - indennità di comparto
  - indennità oraria VV.UU.
  - risorse per l'erogazione dell'indennità di turno, rischio, reperibilità
  - maneggio valori
  - risorse per il compenso delle specifiche responsabilità affidate la personale di categoria B,C,D non incaricato di posizione organizzativa
  - compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi
  - compensi per le attività e le prestazioni previste da specifiche norme di legge
  - risorse per il compenso di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

Annualmente, a seguito della costituzione del fondo potranno essere variate le somme da utilizzare per la remunerazione delle prestazioni di cui sopra. L'utilizzo del fondo per gli istituti contrattuali sopra indicati da ritenersi fissi e ricorrenti sono determinati come da prospetto allegato.

*[Handwritten signatures and initials]*

FPCU12

5

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

3. Le misure delle indennità relative alle condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, di servizio esterno e di funzione, verranno proporzionalmente ridotte ove il fondo dedicato risulti insufficiente per applicare la misura intera.

### Performance organizzativa ed individuale - differenziazione del premio individuale

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi 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.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
  - Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,20
C	1,40
D	1,50

- Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Categoria si ottiene la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa, verrà assegnata ad ogni Settore, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Categoria di appartenenza;
3. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del Settore;
  4. Il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione. In applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018, il 50% del personale che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del 30% della quota teorica. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale del settore. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale;
  5. Il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
  6. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale

UIGERL

EP C612

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito OIV in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa.

7. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa;
8. Entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance settoriale ed individuale;
9. La performance individuale verrà effettuata dal Responsabile di Settore attraverso la compilazione e la sottoscrizione di apposita scheda di valutazione, di cui all'allegato A del presente CCDI, che verrà consegnata al dipendente, il quale potrà chiedere un incontro di conciliazione avanti al Segretario Comunale con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale o territoriale, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
10. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;
11. Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge;
12. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

#### Indennità per specifiche responsabilità

1. Il sistema di conferimento dell'indennità, unitamente alla pesatura dei vari livelli di responsabilità, deve essere chiaro e individuabile, coerente con il modello organizzativo impostato dall'Ente ed utile ad incentivare l'assunzione di responsabilità individuali evitando conflitti nell'ambito delle relazioni interne.
2. All'inizio di ogni anno la Conferenza dei Responsabili di posizione Organizzativa, presieduta dal Segretario Comunale, procede all'individuazione del numero delle posizioni di responsabilità presenti tra il personale di categorie B, C e D, quest'ultimo che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, e alla pesatura di ogni singolo livello di responsabilità in base ai seguenti criteri valutativi.

Per i dipendenti assegnati al Servizio di Supporto agli organi di Direzione Politica le specifiche responsabilità vengono riconosciute ed assegnate con provvedimento del Sindaco.

Categoria	Motivazione
D	1. Funzioni vicaria del Responsabile in caso di sua assenza, con annessa responsabilità di coordinamento, di firma di atti intermedi e/o finali; di natura penale e/o patrimoniale connessa alla posizione;

*FP CGIL*  
*HRM*

*RM*

*CISCFP*

D	2. Responsabilità del procedimento connessa alla funzione di Responsabile del servizio
D	Responsabilità per trasparenza e comunicazione
D - C - B	Responsabilità connesse alla trasversalità del servizio svolto.
D - C - B3	Responsabilità connesse ad attività specifiche, particolari responsabilità attribuite, funzioni di Ufficiale di Stato civile, anagrafe e elettorale, Assistente Sociale, Educatore professionale, coordinamento e gestione di squadre operative, Capo cuoco, RAA.
C	Responsabilità connesse a particolari funzioni attribuite: funzioni di responsabile ufficio elettorale, gestione mensile liquidazione IVA e predisposizione dichiarazione IRAP, gestione pratiche previdenziali e pensionistiche nell'ambito della gestione associata del personale, adempimenti e rilascio di autorizzazioni riconducibili alle procedure dei servizi SUAP e SUE
D - C - B	Responsabilità conferite al personale del Settore Tecnico connesse al coordinamento di squadre esterne e reperibili e rapporti con utenti esterni in casi di emergenza

3. Il valore economico di ogni singola posizione di responsabilità è determinato all'inizio di ogni anno dalla Direzione operativa in base ai criteri sopra enunciati, nel limite del valore massimo stabilito dal CCNL (€ 2.500,00 annuali) e dello stanziamento all'uopo assegnato. Tale indennità viene proporzionata se in corso d'anno il Responsabile affida ad altra figura la responsabilità;

4. Le parti convengono che l'erogazione dell'indennità di responsabilità secondo i presenti criteri avvenga in acconti mensili. A tal fine i Dirigenti, assegnano formalmente le suddette responsabilità dell'anno di riferimento con apposita comunicazione, a seguito dell'approvazione del PEG. Detta assegnazione va comunicata all'ufficio paghe personale;

5. A questo istituto verranno destinate le risorse che specifiche leggi finalizzano all'incentivazione di prestazioni e risultati del personale.

Di seguito si indicano le norme a tutt'oggi applicate presso questo Ente:

- l'art. 59 del D.lgs 446/97, riguardante l'incentivazione degli addetti ai servizi tributi per il recupero dell'evasione contributiva;
- l'art. 43 della legge 449/1997 per contratti di sponsorizzazioni e accordi di collaborazioni per i servizi che attualmente si individua la Gestione associata del personale;
- Incentivi per le funzioni tecniche in riferimento al D.Lgs.50/2016;
- art. 18 della legge n° 109/94 e s.m.;
- art. 59 del D.lgs 446/97;
- art. 43 della legge 449/1997.

6. La giunta comunale con apposito atto integra annualmente il fondo per la remunerazione delle attività in argomento. Tale atto è necessario prima della liquidazione dei compensi specifici sulla base dei regolamenti allegati al presente contratto.

FPC/11  
 [Signature]

[Signature]

Ciscop [Signature]  
 [Signature] UCL/FC  
 [Signature]

## PRODUTTIVITA' COLLETTIVA - PROGETTI DI INCREMENTO QUALITATIVO O QUANTITATIVO DEI SERVIZI

I compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei Responsabili di Servizi titolari di Posizione Organizzativa, in particolare la formulazione che i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Le risorse integrative di cui all'art 15 comma 2 CCNL 1.4.1999 sono pertanto destinate alla retribuzione di progetti che l'Amministrazione ritiene prioritari rispetto al perseguimento degli indirizzi politici ed amministrativi dell'esercizio di riferimento.

I progetti, saranno redatti annualmente dal Responsabile del servizio e saranno esclusivamente destinati all'attivazione dei percorsi di cambiamento organizzativo o di ampliamento e/o miglioramento che vanno ad incidere sulla qualità del lavoro o sulla professionalità dei dipendenti.

Tali progetti saranno resi noti ai lavoratori in un' apposita riunione e a conclusione del progetto stesso il responsabile informerà i lavoratori del grado di raggiungimento dei obiettivi. Saranno previsti anche momenti di verifica intermedia durante l'attuazione dei progetti stessi.

Le parti concordano, in linea di massima, l'individuazione dei seguenti settori dell'Ente che annualmente potranno dare corso alla presentazione di progettualità di miglioramento dei servizi.

- ATTIVITA' DEL PERSONALE DEL SERVIZIO TRIBUTI
- ATTIVITA' DEL PERSONALE DEL CORPO UNICO DI POLIZIA MUNICIPALE - SERVIZI AGGIUNTIVI
- ATTIVITA' DI PROTEZIONE CIVILE - SERVIZIO AGGIUNTIVO IN OCCASIONE DI EVENTI ATMOSFERICI ECCEZIONALI
- ATTIVITA' DEL PERSONALE AFFARI GENERALI, PROTOCOLLO - ASSISTENZA E SUPPORTO PER IL CONTENZIOSO
- ATTIVITA' PER IL PERSONALE ANAGRAFE E STATO CIVILE - SUPPORTO ALLE ATTIVITA' AFFERENTI IL RECUPERO DEI TRIBUTI LOCALI, PROTEZIONE DEI DATI, INFORMATIZZAZIONE E RILASCIO CARTE IDENTITA' ELETTRONICHE.

*UIC/EPIC*  
Il sistema di valutazione del personale del Comune di Buccino è disciplinato dall'atto deliberativo di giunta municipale n. 140 del 5.11.2018. Tale sistema prevede la valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi individuali e potrà essere sottoposto a revisione in applicazione del vigente dettato normativo.

*FPCCIL*  
*Alfano*  
*Spina*  
*9*  
*Cascio*  
*Alfano*

6. Personale destinatario di incentivi correlati a leggi speciali: il personale che percepisce un compenso correlato a leggi speciali

- ✔ art. 18 della legge n° 109/94 e s.m.;
- ✔ D.Lgs 50/2016;
- ✔ art. 59 del D.lgs 446/97;
- ✔ art. 43 della legge 449/1997;
- ✔ compensi per l'ufficio legale, convenzioni ecc)

verrà applicata la seguente riduzione dell'importo relativo alla produttività:

Per compensi annui lordi da € 500 a € 800, riduzione importo del 10%;

Per compensi annui lordi da € 801 a € 1.200, riduzione importo del 20%;

Per compensi annui lordi da € 1.201 a € 1.800, riduzione importo del 30%;

Per compensi annui lordi da € 1.801 a € 2.500, riduzione importo del 50%;

Per compensi annui lordi da € 2.501 a € 3000 riduzione importo del 80%;

Per compensi annui lordi oltre € 3001 riduzione del 100%.

Ai fini della riduzione di cui sopra i compensi annui sopra indicati devono intendersi già decurtati degli oneri fiscali e previdenziali a carico dell'Ente, salva diversa previsione normativa, come meglio precisato nel testo degli specifici accordi già siglati. Le somme eventualmente decurtate costituiscono maggiore disponibilità delle risorse di cui alla produttività collettiva.

Buccino, li

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Il Presidente: Mauro Torrese

Componente: Fabrizio Miele

Componente: \_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Segreterie Territoriali

CGIL: [Signature]

CISL: [Signature]

UIL: [Signature]

Rappresentanze Sindacali Unitarie

[Signature]

[Signature]



# COMUNE DI BUCCINO

## VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE 18.12.2020

Il giorno Diciotto del mese di Dicembre dell'anno 2020, in modalità telematica, si svolge la riunione per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non Responsabile del Comune di Buccino le parti negoziali composte da:

Per la parte pubblica:

Presidente: Segretario Generale - Dott.ssa Margherita Torraca  
Componenti: Responsabile di P.O. del Settore Finanziario - Rag. Ernesto Cruoglio  
Responsabile di P.O. del Servizio Affari Generali - Dott.ssa Gaetana Natale

Per la parte sindacale:

CGIL - Alfonso Rianna

UIL - Carlo Astone

CISL - Miro Amatruda

RSU - Pucciariello Francesco

RSU - Tuozzo Michele

RSU - Catone Antonio

Relativamente alla costituzione del fondo salario accessorio anno 2020 le delegazioni prendono atto che il fondo salario accessorio parte stabile ammonta ad euro 106.141,24 e la parte variabile ammonta, non soggetta a limiti, ad euro 22.200,00 per un totale di Euro 128.341,24.

Si procede quindi alla conferma del riparto del fondo anno 2019 anche per il 2020, prevedendo una verifica delle risorse in sede di stipula definitiva del contratto e le eventuali economie confluiranno nella performance individuale e collettiva.

*CGIL*

Indennità di condizioni di lavoro ( rischio, maneggio valori)	€ 3141,00
Reperibilità	€ 5000,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 10000,00
Indennità di comparto	€ 11.287,59
Indennità oraria VV.UU.	€ 1760,00
PEO Consolidate	€ 43.500,65
PEO anno 2020	€ 5000,00

*M*

*ed*

*all*

*CGIL*

*M*

*G. A.*

*T.*

Indennità esterna VV.UU.  
Produttività collettiva ed individuale

€. 730,00  
E. 25.722,00

Si dà atto che si finanzia il 50% delle progressioni orizzontali del personale avente diritto, arrotondato all'unità superiore.

Le eventuali economie derivanti dagli istituti sopra finanziati confluiranno nella produttività collettiva.

Il rappresentante sindacale del Comune Antonio Catone, operatore di polizia municipale, sollecita il riconoscimento dell'indennità di specifiche responsabilità in base ad un provvedimento assegnatogli nel 2014.

Il rappresentante della UIL approva la richiesta dell'operatore di Polizia Municipale.

Il Presidente della delegazione di parte pubblica rileva che i decreti di assegnazione di specifiche responsabilità sono annuali e che l'indennità per specifiche responsabilità può essere riconosciuta solo in base ad un provvedimento annuale, o eventualmente prorogato, che deve essere formalizzato al dipendente.

Il rappresentante della CGIL dichiara che deve essere ancora pagata la reperibilità anni 2019 e 2020 all'addetto ai servizi cimiteriali e per il 2020 agli operatori addetti all'acquedotto. In caso di mancato pagamento, il servizio di reperibilità non verrà più garantito a partire dal 1 gennaio 2021. A tal fine chiede che il Responsabile del Settore di riferimento vorrà predisporre apposito turno di reperibilità per i servizi sopra citati a partire dal 1 gennaio 2021, in assenza il suddetto servizio non sarà garantito.

Buccino, li 18.12.2020

La parte Pubblica

La parte Sindacale

*[Handwritten signatures of the Public side]*

*[Handwritten signatures of the Syndicate side]*

*[Handwritten note: ucc doc]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

FP CGIL  
*[Handwritten signature]*

FP CSI  
*[Handwritten signature]*  
CISCP *[Handwritten signature]*

