



CITTA' DI CASTROVILLARI

ACCORDO SULL'UTILIZZO RISORSE FONDO ANNO 2021

Il giorno due del mese di dicembre anno 2021 alle ore 16,00 presso la Sala Giunta del Comune di Castrovillari, si è riunita la delegazione trattante per sottoscrivere la preintesa C.I.D. del fondo anno 2021.

Risultano presenti:

PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Lo Sardo Sonia – Presidente

Responsabile Settore Welfare Educazione Cultura Turismo Sport - Componente

Responsabile Settore Infrastrutture - Componente

PARTE SINDACALE

FP CGIL: Salvaggio Debora (delegata)

FP CISL: Borsani Antonello

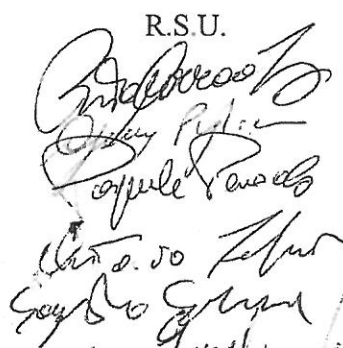
FP UIL: Donato Fabio (delegato)

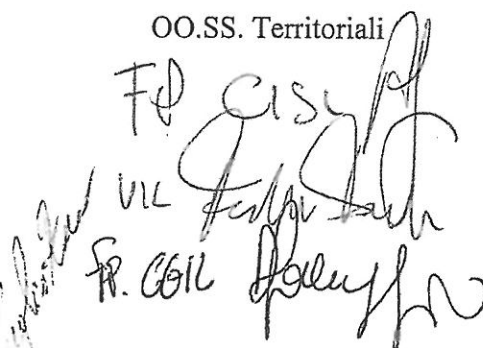
R.S.U.:

Zofrea Antonio, Pugliese Francesco, Pandolfi Pasquale, Salvaggio Debora, Giardino Lucia, Sangineto Salvatore, Corrado Annarita, Pugliese Giusy.

Le parti dopo ampia discussione decidono di sottoscrivere l'allegato accordo.

Parte Pubblica


R.S.U.


OO.SS. Territoriali




CITTA' DI CASTROVILLARI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO PREINTESA ANNO 2021

INDICE

- ART. 1 – Ambito di applicazione e durata
- ART. 2 – Fondo risorse decentrate
- ART. 3 – Indennità condizioni di lavoro (Art 70bis CCNL 21/5/2018)
- ART. 4 – Turnazioni, maggiorazioni per giornata festiva, maggiorazione oraria per giorni festivi infrasettimanali, reperibilità (Artt. 23 e 24 CCNL 21/5/2018)
- ART. 5 – Indennità per specifiche responsabilità (Art 70 *quiquies* CCNL 21/5/2018)
- ART. 6 – Indennità di servizio esterno (Art. 56 *quiquies* CCNL 21/05/2018)
- ART. 7 – Indennità di Funzione (Art. 56*sexies* CCNL 21/05/2018)
- ART. 8 – Progressioni economiche orizzontali (Art. 16 CCNL 21/5/2018)
- ART. 9 – Produttività e miglioramento di servizi

Scarpa

Appl. 2021

Indie

19

19

Finn

Alfano

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO PREINTESA ANNO 2021

ART 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente accordo si applica a tutto il personale non dirigente dell'Ente, subordinato a tempo pieno o parziale.

Esso ha validità dal 01/01/2021 al 31/12/2021.

ART 2 - FONDO RISORSE DECENTRATE

Il fondo risorse decentrate per l'anno 2021 ammonta complessivamente a € 262.600,81 di cui € 222.736,43 come risorse stabili, € 39.864,38 come risorse variabili.

ART 3 - INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (Art 70bis CCNL 21/05/2018)

A tale voce viene destinata la somma di € 12.500,00. La presente indennità viene riconosciuta:

1. per le prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute del lavoratore e viene retribuita con un importo di € 3,00 al giorno;
2. per attività disagiate che derivano da prestazioni lavorative dei dipendenti in regime di orario spezzato e ai messi notificatori viene retribuita con un importo di € 2,00 al giorno;
3. per maneggio valori all'Economo Comunale ed ai dipendenti nominati agenti contabili. Per tale indennità vengono individuate le seguenti fasce di valore trattate:
- da € 250,00 ad € 5.000 importo indennità € 1,00; da € 5001,00 ad € 15.000,00 importo indennità € 1,50; da € 15.001,00 ad € 30.000,00 importo indennità € 2,00; oltre 30.000,00 importo indennità € 3,00.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle predette attività.

Per la liquidazione il Responsabile del Settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valore.

ART 4 - TURNAZIONI, MAGGIORAZIONI PER GIORNATA FESTIVA, MAGGIORAZIONE ORARIA PER GIORNI FESTIVI INFRASETTIMANALI, REPERIBILITA' (Artt. 23 e 24 CCNL 21/05/2018)

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art 23 del CCNL del 21/5/2018. La presente indennità spetta agli appartenenti al Corpo di Polizia Municipale, secondo una equilibrata distribuzione dei turni mensili di ciascun dipendente. La corresponsione degli importi relativi alla suddetta indennità avverrà semestralmente. A tale voce viene destinata la somma di € 30.000,00.

Per la maggiorazione spettante al personale della P.L. che presta la propria attività nei giorni festivi e nei giorni festivi infrasettimanali viene destinata la somma di € 10.000,00.

Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art 24 del CCNL del 21/5/2018.

Per la presente indennità vengono individuati i seguenti servizi: Corpo di Polizia Municipale, Messi Notificatori, Protezione Civile, Servizi Demografici. A tale voce viene destinata la somma di € 15.000,00.

ART 5 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (Art 70 quinquies CCNL 21/5/2018)

A tale voce viene assegnata la somma complessiva di € 16.500,00 da destinare a quei dipendenti appartenenti alla Cat D che non risultano incaricati di posizione organizzativa, nonché al personale di Cat. C e B, che risultano aver svolto le funzioni in base a provvedimenti formali assegnati per iscritto, comunque nel rispetto di quanto previsto dall'art 70 quinquies del CCNL del 21/5/2018.

L'indennità comunque è corrisposta secondo una graduazione per categoria e non potrà superare l'importo di € 3.000,00 annui lordi.

[Handwritten signatures and notes on the right margin, including names like "Dott. Giulio Foglia" and "Dott. ..."]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Un'indennità può essere riconosciuta ai dipendenti ai quali sono attribuite con atto formale le specifiche responsabilità per i compiti e le funzioni indicate nella seguente tabella:

Compiti e funzioni	Importo lordo massimo
Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe	€ 250,00
Funzioni di responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di Protezione Civile sulla base di specifiche disposizioni sindacali	€ 250,00
Funzioni di Ufficiale Giudiziario dei Messi notificatori	€ 250,00

L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella di cui all'art. 56sexies del CCNL del 21.05.2018.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

ART. 6 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (Art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018)

L'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge, in via continuativa e quindi non in maniera occasionale, servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in € 3,00 al giorno.

L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno e con quella di cui all'art. 37, comma 1 lett. b), CCNL del 06.07.1995 e smi. L'indennità in parola non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018) di cui all'art. 3 del presente.

ART. 7 - INDENNITA' DI FUNZIONE (Art. 56sexies CCNL 21.05.2018)

Al personale di cat. C appartenente alla Struttura di Polizia Locale, è attribuita una indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità. A tale voce viene destinata la somma di € 6.000,00.

La suddetta indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37, comma 1 lett. b) del CCNL del 06.07.1995 smi e con quella di cui all'art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018.

L'indennità in parola non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 quinquies del Contratto 2016/2018 e sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 5 del presente.

ART. 8 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (Art. 16 CCNL 28.05.2018)

Criteri generali e requisiti

1. La progressione economica di cui all'art. 23 del D.Lgs n.150/2009 e all'art. 16 CCNL 21/5/2018 è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. La progressione economica all'interno di ciascuna categoria si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La determinazione delle risorse disponibili da destinare all'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali spetta alla contrattazione integrativa annuale, che ne individua la quantificazione nel rispetto del principio della loro destinazione ad una quota limitata di dipendenti. Per l'anno 2021, le parti concordano di assegnare al finanziamento di nuove P.E.O. la somma di € 33.456,18. La progressione sarà attribuita alle diverse categorie, nell'ambito di ogni sviluppo economico, fino a concorrenza della succitata somma. Si

precisa che, con riferimento alla determinazione del numero dei destinatari, laddove a seguito dell'applicazione di quanto stabilito, il risultato dia luogo ad un numero decimale, si procederà all'arrotondamento per difetto nel caso in cui la prima cifra della parte decimale sia < 5 ed all'arrotondamento per eccesso nel caso in cui la prima cifra della parte decimale sia ≥ 5 .

3. Il finanziamento delle nuove posizioni economiche di cui al comma precedente deve essere garantito esclusivamente con le risorse stabili del Fondo, di cui all'art. 67 comma 2 CCNL 21/5/2018.
4. Possono partecipare alla selezione per la progressione economica tutti i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti soggettivi:
 - a) Essere dipendente dell'Ente alla data di decorrenza della progressione ovvero alla data del 01.01.2021. Non partecipano alla selezione i dipendenti in aspettativa per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;
 - b) Aver maturato il periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
 - c) L'atto con il quale si dispone l'attribuzione di nuove progressioni deve essere approvato obbligatoriamente entro il 31 dicembre del medesimo anno in cui viene approvato il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dello stesso anno.

Modalità di attribuzione

1. L'attribuzione delle progressioni si basa, in via prioritaria, sulle valutazioni del triennio precedente all'anno di riferimento, integrate dall'esperienza maturata nel profilo di attuale assegnazione e dall'eventuale presenza di attività formative.
2. L'elemento fondamentale per l'attribuzione del punteggio è costituito dalla media delle valutazioni del triennio precedente a quello di decorrenza della progressione, con la seguente ponderazione:
Primo anno precedente: 50%
Secondo anno precedente: 30%
Terzo anno precedente: 20%
3. Eventuali valutazioni acquisite da altri enti per il personale acquisito in mobilità dovranno essere riparametrate al punteggio previsto dal sistema di valutazione dell'Ente.
Al punteggio su base 100 così ottenuto, si sommano due ulteriori elementi di valutazione:
 - Esperienza maturata negli ambiti di riferimento (max 20 punti). Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento e un ulteriore punteggio massimo di 5 per l'attestazione formale di significative esperienze lavorative di accrescimento professionale a seguito di specifici provvedimenti;
 - Formazione (max 5 punti): competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: Vengono riconosciuti punti 1 per ogni partecipazione a corsi e giornate formative, debitamente attestati, svolti nel triennio 2019/2021. Si valutano i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 5 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro; anticorruzione e trasparenza ecc.)
4. In relazione al punteggio ottenuto dalla combinazione dei suddetti fattori viene elaborata una graduatoria in ordine decrescente in possesso dei requisiti. Per ciascuno sviluppo economico orizzontale da attribuire si calcola il rispettivo costo: le progressioni sono attribuite a partire dal

dipendente con il punteggio più elevato fino a concorrenza delle risorse individuate dalla contrattazione integrativa.

5. A parità di punteggio, ai fini dell'attribuzione della progressione, prevale la maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità si terrà conto della maggiore età anagrafica.

ART 9 - PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

A tale voce viene assegnata la somma di € 86.280,25.

Tale importo è destinato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in uso nell'Ente ed approvato con deliberazione di G.C. n 91 del 23/5/2014, in base ad un piano della performance 2021 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 127 del 24.08.2021.

Letto, confermato e sottoscritto.

Parte Pubblica

OO.SS. Territoriali

FP a&c
FP. CIL

R.S.U.

