



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2018

**Definita dalla DELEGAZIONE TRATTANTE
con verbale n. 3 del 23/11/2018**

Abdolo S



TITOLO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA, DISPOSIZIONI GENERALI

Si premette che il fondo è stato determinato in attuazione del nuovo CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali 2016-2018, siglato in data 21 maggio 2018.

Art. 1 – Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato del Comune di Contrada, ivi compreso il personale comandato, distaccato o con rapporto di lavoro a part-time in servizio o assunto successivamente e determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali.

Art. 2 – Limiti e materie

1. Come previsto dall'art. 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, le parti danno atto che sono escluse dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, alla partecipazione sindacale ai sensi dell'art. 9 dello stesso decreto, quelle afferenti le prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del medesimo decreto, la materia inerente il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421 (assegnazione delle controversie di lavoro al Giudice ordinario).
2. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti il rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche di carriera (progressione verticale), la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.
3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali e dalla legge tra i soggetti e con le procedure negoziali che queste ultime prevedono come previsto dall'art. 40 innanzi richiamata.

Art. 3 – Obiettivi della contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, mira a perseguire i seguenti obiettivi:
 - a. contemperamento dell'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
 - b. miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - c. accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - d. accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - e. valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - f. previsione di adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi formulati e finanziati dagli enti.

Art. 4 – Tempi, modalità e mancato accordo

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.
8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 5 – Rispetto e violazione dei vincoli. Interpretazione clausole contrattuali

1. Le parti danno atto che non possono, in ogni caso, essere sottoscritti in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente.
2. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva.
3. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce, fin dall'inizio della vigenza, la clausola controversa.



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

4. Le parti si riservano di riaprire il confronto in occasione di nuove disposizioni contrattuali o di legge, nonché pareri o sentenze, che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 6 – Compatibilità e controlli

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal revisore del conto, secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tale organismo, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro dieci giorni.
2. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, la Giunta comunale autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Art. 7 – Efficacia del CCDI

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:
 - a. sia firmato dalle R.S.U e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL;
 - b. sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale ed acquisizione del prescritto parere del revisore del conto.

Art. 8 – Merito e selezione. Divieto di automatismi

2. Il Comune di Contrada promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera nel rispetto della normativa di riferimento.
3. Le parti riconoscono che è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance, in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati dall'ente in attuazione del decreto 150/2009.

Art. 9 – Riservatezza

1. Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale, come previsto dall'art. 4, comma 9, della L. n. 15/2009.

TITOLO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 10 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati agli utenti, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale.

Art. 11 – Materie oggetto di contrattazione

1. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, sono regolate le materie previste dall'articolo 7 del CCNL 21 maggio 2018 con particolare riferimento ai:



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

- a. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art 15 del CCNL del 1 aprile 1999, nel rispetto della disciplina dell'articolo 17;
- b. Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi;
- c. Criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ;
- d. Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate destinate alle finalità dell'articolo 17 co 2 lett a, del contratto medesimo;
- e. Le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure di individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art 17 comma 2 lettere e), f), g), i) (disagio, specifiche responsabilità, disposizioni di legge).

Art. 12 – Materie oggetto della concertazione

1. La concertazione, che si attiva su richiesta scritta di una delle parti, è prevista dall'articolo 8 del CCNL 1/4/1999 e dall'articolo 16 del CCNL 31 marzo 1999 sulle seguenti materie rispetto alle quali la stessa è relativa alla sola definizione dei criteri generali per la disciplina di:
 - a. Svolgimento dei passaggi per le qualifiche;
 - b. Valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle posizioni;
 - c. Conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative;
 - d. Metodologia permanente di valutazione;
 - e. Individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica;
 - f. Individuazione dei profili, da parte dei singoli enti, come da art. 3 comma 6 del sistema di classificazione;
 - g. Attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e modifiche di cui all'art. 14 co 2, (costituzione dei fondi per il finanziamento della progressione economica e della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative);
 - h. Articolazione dell'orario di servizio;
 - i. Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
 - j. Andamento dei processi occupazionali;
 - k. Criteri generali di mobilità interna.
2. Le modalità della concertazione prevedono che si provveda ad incontri tra le parti entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta, con la conclusione entro 30 giorni dalla data della richiesta con esito redatto a verbale.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione nei termini prescritti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti determinazioni considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. L'Amministrazione è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dal Sindaco.
5. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui ai precedenti commi, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 13 – Informazione e consultazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 4 del CCNL del 21.05.2018 sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto (organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche).



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

Art. 14 – Delegazione di parte pubblica e di parte sindacale

1. La contrattazione collettiva decentrata viene effettuata, di norma, in appositi incontri tra le parti. L'amministrazione è rappresentata dalla delegazione trattante di parte pubblica. La parte sindacale è rappresentata dalla delegazione trattante di parte sindacale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative ed a convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato.
3. L'Amministrazione provvede a comunicare la composizione della delegazione trattante di parte pubblica autorizzata alle trattative. Tale delegazione, nel corso delle trattative, può farsi assistere da esperti in materia di contratti di lavoro e valutazione.
4. Per quanto concerne la delegazione trattante di parte sindacale, l'Amministrazione inviterà, preventivamente all'avvio della contrattazione, le sigle sindacali firmatarie del CCNL ad accreditare i propri rappresentanti territoriali.
5. La RSU partecipa alle trattative come soggetto unitario. Essa è validamente rappresentata anche ove sia presente all'incontro un solo soggetto tra quelli legittimati. A tal fine, una volta costituita, dovrà individuare al proprio interno un componente autorizzato alla sottoscrizione degli atti.
6. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso esso sia stato sottoscritto dalla RSU.
7. Eventuali sostituzioni dei componenti delle delegazioni in corso delle trattative verrà tempestivamente comunicato per iscritto all'altra parte.

Art. 15 – Fondo risorse decentrate: costituzione – art. 67 del CCNL 21.05.2018

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 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 del 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 del 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



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

- 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 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - 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, commi da 793 a 800, della 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 stanziate;
 - h. delle risorse stanziate 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:
- 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 dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;
 - b. della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 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 dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
 - f. delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;
 - g. delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;
 - h. di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 4;
 - i. di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b).
 - j. di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziate 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



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

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. 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. Gli enti possono destinare apposite risorse:
 - a. alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
 - b. alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).
6. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i) del presente articolo.
7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.
8. Ai sensi dell'art. 23, comma 4 del D. Lgs. n. 75/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le regioni a statuto ordinario e le città Metropolitane individuate ai sensi del citato art. 23, comma 4, possono incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, costituita dalle risorse di cui al comma 3, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile, costituita dalle risorse di cui ai commi 1 e 2. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal ripetuto art. 23, comma 4.
9. Ai sensi dell'art. 23, comma 6 del D. Lgs. n. 75/2017, sulla base degli esiti della sperimentazione, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, acquisita l'intesa in sede di Conferenza unificata, può essere disposta l'applicazione in via permanente di quanto previsto al comma 8 nonché l'eventuale estensione ad altre amministrazioni pubbliche, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

10. Ai fini dello stanziamento di cui al comma 5, lett. b), le Camere di commercio, ivi comprese quelle risultanti dalla fusione di più Enti, possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D.Lgs. n. 219/2016.
11. Resta ferma quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.

Art. 16 – Modalità delle sessioni di contrattazione

1. Le materie demandate alla contrattazione, come previste dalle vigenti disposizioni normative, sono definite dalle parti secondo le seguenti modalità:
 - a. l'Amministrazione convoca le delegazioni sindacali entro 30 giorni dalla presentazione della piattaforma datoriale o sindacale, ovvero al presentarsi di situazioni che richiedano la convocazione di incontri;
 - b. le trattative si svolgeranno solo con i soggetti sindacali previsti dal CCNL 21.05.2018;
 - c. le convocazioni agli incontri devono riportare la data, l'orario e luogo ed gli argomenti all'ordine del giorno.
2. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno tre giorni prima del nuovo incontro a mezzo fax o e-mail.
3. La contrattazione si svolgerà in un'unica sessione negoziale su tutti gli istituti rimessi ad essa dalle leggi e dal CCNL. Qualora le parti non raggiungano un accordo si applica quanto previsto dal comma 3 ter dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 già riportato nel precedente art. 4 comma 6.
4. Per ogni seduta di contrattazione decentrata sarà redatto un verbale sintetico delle conclusioni, degli accordi, delle richieste o proposte dell'una o dell'altra parte e delle clausole controverse, che sarà siglato in ogni sua parte dai presenti. Tale verbale verrà fornito in copia, a richiesta, ai soggetti della delegazione trattante.

TITOLO III

DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 17 – Costituzione fondo delle risorse decentrate

1. Il fondo delle risorse decentrate verrà quantificato annualmente nel rispetto delle disposizioni previste dai CCNL vigenti e predisposto annualmente dal servizio finanziario.
2. L'eventuale ammontare di risorse decentrate variabili sarà determinato dalla Giunta, tenuto conto dei limiti di bilancio e delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti e previo parere del revisore del conto.
3. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 l'ammontare delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e produttività, quantificato secondo quanto prescritto dai precedenti commi 1 e 2 al netto delle risorse destinate alle PEO consolidate e all'indennità di comparto, è pari ad € 30.369,06 così ripartito
 - a. € 29.475,06 per risorse stabili e variabili;
 - b. € 894,00 per lavoro straordinario;e convengono che sia ripartito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 18 – Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

1. In applicazione dell'art. 70-bis, comma 1, lett. e) del CCNL del 21.05.2018 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. Visti i precedenti commi, le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti, riconoscendo il corrispondente importo mensile:

ATTIVITA' SVOLTA	N. ADDETTI	IMPORTO ANNUO CADAUNO
LAVORO ESTERNO	5	€ 550,00
TOTALE		€ 2.750,00

6. L'importo indicato al precedente comma 5 è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento. Lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 19 – Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno – art. 23 del CCNL del 21.05.2018.

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite, nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a. turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
9. Ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

SERVIZIO IN TURNO	N. ADDETTI	IMPORTO ANNUO TOTALE
POLIZIA MUNICIPALE	2	€ 1.197,12
TOTALE		€ 2.394,24

Handwritten signature

Art. 20 – Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità – art. 24 del CCNL 21.05.2018.

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

Handwritten signatures



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
8. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

ATTIVITA' SVOLTA	N. ADDETTI	IMPORTO ANNUO TOTALE
UFFICIO ANAGRAFE	1	€ 1.240,00
UFFICIO POLIZIA MUNICIPALE		
UFFICIO TECNICO		
	TOTALE	€ 1.240,00

Art. 21 – Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, compete al personale che sia adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e che risponda di tale maneggio.
2. L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate, e comunque tenuto conto l'importo medio mensile del servizio è minimo, e quantificato secondo la seguente tabella:

ATTIVITA' SVOLTA	N. ADDETTI	IMPORTO ANNUO CADAUNO
*****	*****	*****
	TOTALE	*****

Art. 22 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

1. L'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 corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. 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.
3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari a: **€ 1.831,68**;

Art. 23 – Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità – art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:
 - a. le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

- b. i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d. le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
3. Ove il provvedimento di incarico specifici che comunque le relative prestazioni e responsabilità sono assolte dal responsabile nominato sin dall'inizio dell'esercizio in cui l'incarico stesso è conferito, al dipendente interessato viene riconosciuto il compenso annuale.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate nel presente articolo.
5. Per dipendenti cui sono state attribuite, con atto formale, particolari responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70 quinquies del CCNL del 21/05/2018, è prevista una indennità nella misura determinata dall'adottando regolamento.
6. All'atto della sottoscrizione del presente contratto integrativo le posizioni che vengono rilevate come appartenenti a queste fattispecie sono:

ATTIVITA' SVOLTA	N. ADDETTI	IMPORTO ANNUO CADAUNO
*****	7	tra € 500,00 ad € 2.500,00
TOTALE		€ 9.000,00

Art. 24 – Risorse destinate ai messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al ...% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.
3. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno a € 0,00.

Art. 25 – Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria

1. Le parti riconoscono che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi di cui al successivo art. 28, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.
2. Le progressioni orizzontali, inoltre, possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto, come requisito per la partecipazione alla relativa selezione, un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto; è al contempo richiesta una anzianità nella posizione economica di provenienza non inferiore a 24 mesi.

- la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui al successivo comma.
 - per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
 - le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti pari al -/- % di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza con arrotondamento all'unità superiore ove il quoziente decimale superi il 5, a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;
 - l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 70/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
 - a parità di punteggio, viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; nel caso di ulteriore parità, al più anziano di età;
 - le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.
4. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo sono destinate con riferimento all'anno 2018 le seguenti risorse **€ 0,00**.
5. Le parti prendono atto della posizione espressa a più riprese dalla Corte dei Conti, sezione regionale di controllo della Lombardia, che considera le progressioni orizzontali comprese nelle "progressioni di carriera comunque denominate", esse in applicazione dell'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, producono nel triennio 2011 – 2013 effetti esclusivamente giuridici e non economici. Si prende atto che tale è la posizione anche del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria dello Stato - circolare n. 12 del 15/4/2011, dette progressioni sono, peraltro, precluse per il medesimo triennio dal disposto del comma 1, dello stesso art. 9, che prevede che il trattamento economico ordinariamente spettante, compreso quello accessorio, nel periodo indicato non possa superare quello del 2010. A tanto consegue che le parti concordano di non destinare per il 2018 alcuna risorsa per l'applicazione dell'istituto in parola, e di corrispondere il trattamento economico relativo alla progressione orizzontale di cui al presente articolo con decorrenza 1° gennaio 2014 e il triennio 2011/2013, pertanto, sarà assunto a riferimento come periodo di valutazione.
6. Le progressioni economiche interne alle Categorie saranno attribuite attraverso una selezione che avverrà secondo le seguenti procedure:
- per ogni categoria e posizione economica sarà effettuato un avviso pubblico interno all'ente tramite notifica a tutti i dipendenti aventi titolo a partecipare, nel quale saranno specificati i titoli e le anzianità richieste e valutabili, la data entro la quale deve essere presentata la domanda e la documentazione richiesta;
 - per i vari passaggi all'interno delle singole categorie sono utilizzati gli elementi di valutazione e misurazione della performance individuale e organizzativa che conseguono all'applicazione del successivo art. 28.
 - la valutazione è effettuata:
 - a. per il personale dalla categoria A alla categoria D: dai Responsabili dell'Area;



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

b. per il personale della categoria D titolari di posizione organizzativa: dal nucleo di valutazione;

la valutazione dovrà essere portata a conoscenza del singolo dipendente il quale potrà esprimere l'eventuale diniego aggiungendo le proprie considerazioni sottoscrivendole;

- ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura;
- viene stabilito il termine di dieci giorni entro il quale il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le eventuali normali procedure di contenzioso;
- gli organi competenti, come sopra individuati, avranno dieci giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche;
- nel caso che il dipendente concordi con la valutazione firmerà per accettazione.

7. Il presente articolo non si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed al personale che presta servizio presso il Comune di Contrada in posizione di comando/distacco per il quale valgono le disposizioni previste dall'ente di appartenenza.

Art. 26 – Risorse destinate alla produttività

1. Le risorse destinate alla produttività sono quantificate in € 12.259,14.
2. All'atto della sottoscrizione del presente contratto integrativo le posizioni che vengono rilevate come appartenenti a queste fattispecie sono:

ATTIVITA' SVOLTA	N. ADDETTI	IMPORTO ANNUO CADAUNO
*****	17	*****
TOTALE		€ 12.259,14

3. Le risorse destinate alla produttività verranno ripartite successivamente con apposito atto tenendo presente la categoria di appartenenza.
4. Le risorse destinate alla produttività potranno essere incrementate con eventuali rimanenze che si potranno avere dopo l'erogazione di tutti gli altri istituti.

Art. 27 – Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – anno 2018 – Riepilogo

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 21.05.2018 e di quant'altro prescritto risulta, pertanto, per l'anno 2018 così ripartito:

FINALITÀ DEL COMPENSO	RISORSE ASSEGNATE
Compenso per attività disagiate	€ 2.750,00
Indennità di turno	€ 2.394,24
Indennità di rischio	
Indennità di reperibilità	€ 1.240,00
Indennità di maneggio valori	
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed festivo-notturno	€ 1.831,68
Compenso per specifiche responsabilità	€ 9.000,00
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso	



COMUNE DI CONTRADA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Luigi Bruno, 79 – 83020 – C.F. 80001930645 – P. IVA 00280880642

Tel. 0825.674081 – FAX 0825.660977

Risorse destinate a compensare la performance individuale e organizzativa	
Lavoro Straordinario	€ 894,00
Produttività/Performance	€ 12.259,14
TOTALE	€ 30.369,06

Art. 28 – Criteri per assegnazione delle specifiche responsabilità

1. Le parti concordano che le specifiche responsabilità da riconoscere e da remunerare ai sensi dell'art. 70-quinquies, nell'ente sono rilevabili in una delle seguenti fattispecie:
 - a. Incarichi che comportino per il lavoratore l'assunzione di responsabilità connesse alla conduzione di uffici o servizi di una certa complessità organizzativa e gestionale anche costituita da più lavoratori, in posizione di autonomia organizzativa, non compensata dall'incarico di posizione organizzativa.
 - b. Incarichi che comportino per il lavoratore l'assunzione di responsabilità connesse a procedimenti complessi, con contenuti significativi e qualificanti, formalmente conferiti a carattere continuativo.
 - c. Attività di studio, ispezione, controllo, di elevata professionalità svolte con significativa autonomia organizzativa.

Gli incarichi da parte del Responsabile di Area devono avvenire per iscritto e debitamente motivati.

2. I criteri per determinare l'importo del compenso di cui trattasi è determinato in base all'adottando regolamento.

Art. 29 – Norme finali

1. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo e conserva integralmente la sua efficacia fino all'approvazione del successivo.
2. Il presente accordo sarà efficace dal momento della approvazione del medesimo da parte della Giunta e dalla sua pubblicazione sul sito del Comune. Di tale pubblicazione sarà adeguatamente informato il personale dipendente.
3. Ai sensi dell'articolo 46, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.