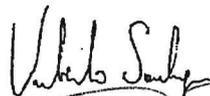


Comune di CERA (VR)
SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
PARTE NORMATIVA 2020 - 2022
ECONOMICO 2020

In data 24 dicembre 2020, presso il Comune di CERA (VR) tra:

la Delegazione trattante del Comune di Cera

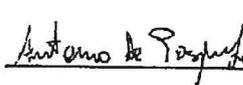
Segretario Sambugaro Umberto



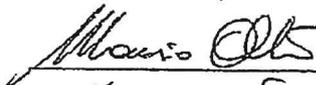

Dirigente Affari Generali Giraldi Gianni

le Organizzazioni Sindacali

CGIL FP

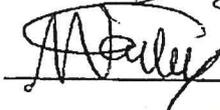
CISL FPS



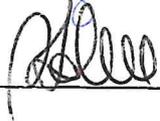
UIL FPL



CSA



RSU

Le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo relativo al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, per il trattamento GIURIDICO 2020 - 2022 ed ECONOMICO 2020.

Qualora a seguito del procedimento di approvazione e sottoscrizione definitiva della presente ipotesi di accordo non risultassero apportate modifiche e/o integrazioni al presente testo, le parti autorizzano, in nome e per conto di ciascuna di esse, il Presidente della delegazione trattante a sottoscrivere in via definitiva il contratto collettivo decentrato integrativo.

- **PRESA D'ATTO DELLA SOTTOSCRIZIONE dell'accordo definitivo:**
deliberazione di Giunta comunale n. 192 del 22.12.2020;
parere Collegio Revisori dei conti del 22.12.2020
- **ENTRATA IN VIGORE:**
dal giorno successivo la data di stipulazione (25.12.2020)

IL SEGRETARIO GENERALE

Vista l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente per l'anno 2019 sottoscritto in data 15.12.2020;

Vista la certificazione positiva del Collegio dei revisori dei conti in data 22.12.2020, pervenuta al protocollo generale dell'Ente in data 22.12.2020 ore 17:34 prot. 21574 del 23, espressa ai sensi degli articoli 40, comma 3-~~sexies~~, e 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n° 165/2001 in merito alla relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa sulla preintesa al contratto decentrato integrativo;

Vista la deliberazione di Giunta n. n. 192 del 22.12.2020, dichiarata immediatamente esecutiva, con la quale è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI per il triennio 20-22 giuridico e per l'anno 2020;

SOTTOSCRIVE

Al sensi dell'art. 8 del CCNL del 21.05.2018, in via definitiva il testo del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente sottoscritto dalle parti in data 15.12.2020.

Cerea 24.12.2020

DILFPL


IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Umberto Sambucaro

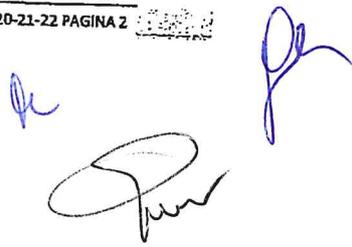



FP IL
AST


CCS LFP







CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL

PARTE NORMATIVA 2020 - 2022

ECONOMICO 2020

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d.lgs. 350/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), i m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - Vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - Vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

- Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a sei mesi) - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, o con contratto di formazione e lavoro;
 - Esso ha durata triennale a far data dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato.
 - I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
- Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Umberto S...

Comune di CEREIA decentrato 2020-21-22 PAGINA 3

FCCG IL
AST Vge
CCIL FF

CCCA
green
UIL FPL
de
pu
pu

Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato Integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando sia firmato:
- per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
 - dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere del Revisore dei Conti.

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

- Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
- L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione della delegazione trattante deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La convocazione della delegazione trattante dovrà essere effettuata entro dieci giorni dalla richiesta e si terrà entro i successivi dieci giorni dalla convocazione.
- L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

Art. 5 - Quantificazione delle risorse

- La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
- L'Ente potrà stanziare le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, che vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, in quanto, come dovrà essere attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione, nel rispetto comunque del limite di spesa imposto dalle norme in vigore.

3) Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL possono essere

Umberto Sestini

UILFPL

Comune di CEREIA decentrato 2020-21-22 PAGINA 4

CSA

CSLFP

Sestini

UILFPL

[Signature]

[Signature]

CSLFP

[Signature]

stanziare, con cadenza annuale, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale e di recupero dell'evasione tributaria, nel rispetto della normativa vigente in materia di limite di spesa.

Art. 6 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
 - e) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 2016/2018;
 - f) indennità di turno, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - g) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016/2018;
 - h) Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater del CCNL 2016/2018;
 - i) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. e) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;
 - j) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000.

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Uberto Santoro

ULFA

Comune di CEREIA decentrato 2020-21-22 PAGINA 5

*UP
CRA*

*PPCC/LL
Vge*

CCNL FF

de

Santoro

San

de

de

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza dagli organi di governo dell'Amministrazione, convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono conformati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del dipendente che conseguono le migliori performance;
 - la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti (70%), qualità della prestazione e comportamento professionale (30%);
 - il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le parti concordano che le somme, eventualmente, non utilizzate o non attribuite e relative a risorse stabili vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo quali risorse variabili.
4. Le parti, altresì concordano che, a partire dall'anno 2020, la percentuale assegnata alla performance organizzativa, intesa come raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, venga elevata al 70% delle risorse destinate complessivamente alla performance.

Art. 8
Criteri di destinazione delle risorse decentrate

Le risorse decentrate di cui al Fondo costituito secondo quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21.5.2018 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- Compensi per trattamenti economici accessori (Indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori

CCSA

CCSIL
CCSA

CCSLFP

UILFPL

IL

suat
PA

PA

ph

2) Indennità di comparto - al finanziamento di tale Istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente

3) Posizioni Organizzative - all'alimentazione di detto Istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative costituite dal competente organo dell'amministrazione in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'Istituto motivatamente declinate dagli organi dirigenziali. Le parti concordano che il valore per la graduazione delle posizioni verrà ponderato nell'ambito della fascia di appartenenza proporzionalmente al punteggio attribuito in base ai criteri previsti nella deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 14.05.2019

4) Progressioni economiche orizzontali - all'alimentazione di detto Istituto, sia per quanto riguarda le progressioni già in godimento che per quelle che avranno decorrenza dall'1.1.2020, di cui all'art. 18 del presente CCDD, si provvede attingendo dalla parte stabile del fondo.

Art.9 - Indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "Indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono rilevate come risparmio e portate in aumento delle risorse destinate alla performance dell'anno di competenza.

Umberto S...

UILFPL

F.P. 2014
AR Vg

CCSLFF

de

Quar...

pt

plu

plu

L'Ente corrisponde una unica "Indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

10.1 Attività disagiate

Al dipendenti delle categorie A, B, C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come di seguito inquadrate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità giornaliera determinata in € 3,00, da erogarsi mensilmente.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, etc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazioni con particolari articolazioni dell'orario di lavoro, con conseguente estensione e/o ampliamento dell'apertura pomeridiana collegata a particolari esigenze organizzative o di servizio diretto all'utenza e orario articolato in più fasce giornaliere. Nello specifico si individuano le prestazioni rese dai dipendenti della biblioteca che giornalmente garantiscono l'apertura anche pomeridiana nella settimana, gli autisti scuolabus che hanno più interruzioni della prestazione lavorativa nell'arco della giornata e gli assistenti sullo scuolabus che prestano servizio anche nel pomeriggio;
- prestazioni di lavoro caratterizzate da un costante contatto con persone che vivono disagi psicofisici. Nello specifico si individuano le prestazioni rese dai dipendenti dei servizi sociali a diretto contatto con particolare tipo di utenza.

L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva presenza in servizio.

10.2 Attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute

Al dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità giornaliera determinata in € 3,00, da erogarsi mensilmente.

Le attività soggette a rischio sono le seguenti:

- conduzione di automezzi, autoarticolati, scuolabus e altri veicoli per il trasporto di cose e per operazioni di carico e scarico;
- manutenzione del verde, delle strade, degli edifici comunali compresa la segnaletica in presenza di traffico;
- necroforo/custode seppellitore;
- gestione delle centrali termiche, dell'officina e degli impianti elettrici.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, che è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.

L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva presenza in servizio.

10.3 Attività implicanti il maneggio di valori

Al dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate di effettivo servizio, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali, si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad € 516,46: indennità € 2,00 giornaliera;
 - media mensile di valori maneggiati fino a € 516,45: indennità € 1,00 giornaliera.
- Detta indennità spetta agli Agenti Contabili nominati con formale provvedimento dai Responsabili di Servizio interessati. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente.

10.4 INDENNITÀ PER ORARIO NOTTURNO O FESTIVO E PER ORARIO FESTIVO-NOTTURNO (art. 24, comma 5 del CCNL 14.09.2000)

La maggiorazione disciplinata dall'art. 24, comma 5 del CCNL 14.09.2000, è corrisposta al personale che svolga, in assenza di turnazione, parte della prestazione dell'orario normale di lavoro:

- In orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione orario del 20%;
- In orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

10.5 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 70-quinquies co 1 del CCNL 21.5.2018)

1. In riferimento a quanto previsto dall' art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dai competenti Responsabili di Servizio, e dal Sindaco per coloro che svolgono le funzioni vicarie dei responsabili d'area, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

2. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

3. L'importo delle indennità di cui sopra è stabilito secondo lo specifico regolamento approvato con delibera n. 129 del 08.10.2020, e non è cumulabile con quella prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018.

4. La liquidazione dell'indennità, legata all'effettiva esigibilità della contrattazione decentrata, viene per il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità e gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale. È considerato mese di servizio prestato e utile quello lavorato per almeno 15 giorni.

5. Per l'anno 2020 le parti concordano di finalizzare per le specifiche responsabilità l'importo di € 13.400,00, e di euro 16.000,00 per il 2021.

10.6 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2)

1. In riferimento a quanto previsto dall' art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018, tale indennità, nell'importo massimo di € 300,00 annui, compete esclusivamente al personale dell'Ente al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile del tributi e responsabile URP.

2. Le indennità di cui sopra non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Art. 11

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000

Umberto Sanguineti

UIC FPL

*FRASILE
AAK VGL*

CCIAA

*CCSL FP
2*

de

Scuro

Pa

plu

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000 si prevede che una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Al messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

Art. 12

Indennità di servizio esterno di vigilanza della Polizia Locale

A decorrere del CCI 2019 viene istituita l'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018, che viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa in servizi esterni di vigilanza. La misura dell'indennità è fissata in € 6,00 giornaliere, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, dovrà essere superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro. L'indennità è aumentata ad € 8,00 nel caso di servizio prestato in orario/turno serale, notturno o festivo. Il Comandante attesterà, su base mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni da parte degli addetti. L'indennità verrà corrisposta su base mensile.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018, nel limite dell'importo di € 3,00 giornaliere; la differenza per raggiungere gli importi di cui al precedente punto sarà finanziata con fondi dell'Amministrazione prioritariamente con le risorse destinate alla Polizia Locale ai sensi dell'art. 67 comma 5 lettera b), ovvero 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).

Art. 13

Indennità di funzione Polizia Locale

A decorrere del CCI 2019 viene istituita l'indennità di funzione, di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

L'indennità di cui al presente articolo sostituisce per il personale interessato l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies, comma 1.

Per l'anno 2019, l'ammontare dell'indennità di cui al presente articolo è determinata, secondo lo specifico accordo del 15.06.2017, recepito con deliberazione n° 84 del 22.06.2017, tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, nella seguente misura, da corrispondere per dodici mensilità.

A tal fine sono individuate le seguenti figure professionali beneficiari dell'indennità:

- ufficiale con incarico di vicecomandante;
- ufficiale;

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

Umberto S...

UILFPL

*CCN
FPE...
AB...
VA*

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

*CC L F I
[Signature]*

[Signature]

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018, prioritariamente con le risorse destinate alla Polizia Locale ai sensi dell'art. 67 comma 5 lettera b), ovvero 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).

Art. 14

Fondo di previdenza complementare per il personale della Polizia Locale

Le parti concordano che, a decorrere dall'anno 2020, una parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.lgs.n.285/1992, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio per il personale della Polizia Locale, nella misura di € 1.000,00 annui per ogni dipendente. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

Articolo 15

Compensi produttività anno 2020

1. Le parti concordano di destinare la somma stimata in € 100.000,00, salvo rettifiche e comunque integrata con le risorse di cui all'art. 67 comma 2 lettera a) del CCNL 21.5.2018, alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione dei compensi correlati al merito e all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione vigente.
2. Per l'anno 2020 le schede di valutazione saranno quelle allegato al CCDI 2018.
3. Dal 2021 le schede saranno riviste in adeguamento a POLA e Performance
4. La produttività collettiva viene erogata ai dipendenti a part-time in base alla percentuale del loro part-time.
5. L'erogazione dovrà avvenire entro il cedolino di luglio.

Articolo 16

Premio incentivante per il miglioramento dei servizi

1. L'Amministrazione comunale intende garantire gli stessi livelli di efficacia e di efficienza dei servizi erogati a fronte di una continua riduzione del personale in servizio e mobilità dello stesso, a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività anche attribuendo al personale compiti aggiuntivi concernenti servizi finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti, in continuità con le decisioni assunte negli anni precedenti.
2. L'importo complessivo del premio viene stimato provvisoriamente in € 16.974,44, ovvero la stessa cifra destinata al medesimo scopo nel CCDI 2018, e viene ripartito tra tutto il personale.

Articolo 18

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le parti concordano di destinare alle progressioni economiche all'interno della categoria la somma complessiva di € 6.600 a valere sui fondi disciplinati dal presente contratto.

Valentino S...

UILTFC

PCSA
FPC/LL
AA/8
Viper

dk

ccur

UILTFC

St

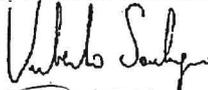
Lu

plu

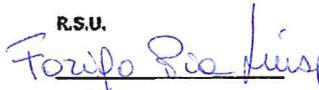
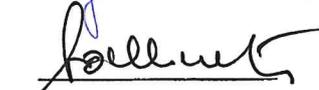
L'Amministrazione comunale garantisce per gli anni 2020-2021 il buono pasto e dal 2022 si valuta l'aumento a 7 euro.

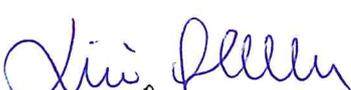
Cerea, 24.12.2020

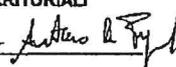
LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

SAMBUGARO UMBERTO 
GIRALDI GIANNI 

LA DELEGAZIONE SINDACALE

R.S.U.






OO.SS. TERRITORIALI
FPCGIL  
CISL  
 CSA
UIL FPL 

Vertical text on the right margin, likely a page number or reference code.