



Comune di Avellino

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

PARTE NORMATIVA 2020-2022

PARTE ECONOMICA 2019

[Handwritten signatures and initials]

Men...



Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente CCDI si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, dipendente dell'Amministrazione, con esclusione dei Dirigenti.

Art. 2 – Oggetto del CCDI

Il presente CCDI è stipulato ai sensi del d. lgs. N. 165/2001 ed ai sensi del CCNL relativo al Comparto Funzioni Locali vigente del 21.5.2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

Preliminarmente le parti convengono che, relativamente all'anno 2019 parte economica, venga applicato il principio dell'ultravigenza dell'attuale contratto in virtù di quanto statuito dall'art. 5 comma 4 del CCNL del 1/4/1999 e ribadito dall'articolo 8, comma 7, del CCNL 21.05.2018, e di stabilire che il nuovo contratto decentrato integrativo di portata triennale decorra dal 1/1/2020 (ccdi 2020/2022).

Le risorse decentrate per il 2019 sono indicate al successivo art. 4 ed il loro utilizzo è dettagliato negli articoli seguenti.

Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai contratti collettivi nazionali vigenti.

Per tutto quanto riguarda la materia delle relazioni sindacali si rinvia al protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali ed all'ultima normativa contrattuale nazionale di riferimento.

Art. 3 – Tempi e procedure per la stipula e il rinnovo

Questo contratto è reso esecutivo dall'Amministrazione immediatamente dopo la stipula che si intende avvenuta con la procedura di cui all'art. 8 del CCNL 2016/2018 del 21.05.2018 e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo CCDI.

Per le verifiche sullo stato di attuazione e sui singoli istituti oggetto del presente contratto, la Delegazione Trattante di Parte Pubblica convoca un incontro finalizzato alla verifica dell'utilizzo delle risorse ed al suo adeguamento, se necessario; a tal fine il Settore Personale trasmette, in tempo utile, alle R.S.U. e alle OO.SS. un documento avente ad oggetto il monitoraggio della spesa derivante dall'applicazione del CCDI.

Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione e/o applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

Art. 4 – Risorse Decentrate anno 2019

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ammontano a complessivi € **1.346.602,00** al netto del fondo Retribuzione di Posizione (euro 300.000,00) erogato con stanziamenti di bilancio (art. 67 CCNL 2018) calcolati secondo le modalità definite dai vari CCNL a partire dal quello del 1/4/1999, dal CCNL del 5/10/2001 (art. 4 co. 2) dai commi 2 e 3 dell'art. 31 del CCNL del 20/1/2004, dall'art. 4, co.1, del CCNL del 9/5/06, dall'art. 8, co.2 del CCNL del 11/4/08 e dagli artt. 67 e 68 CCNL 2016/ 2018 del 21.05.2018.

Per
all
per

Sto

Sto

[Handwritten signatures and initials]



Art. 5 - Straordinario

In relazione a quanto previsto dall'articolo 7 del CCNL 21.05.2018, (l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000) le parti concordano che a partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto, fermo restando il limite delle risorse assegnate a ciascun Settore, il limite individuale è fissato in 250 ore pro-capite, nei limiti indicati dalla Circolare del Ministero del lavoro e Politiche Sociali del maggio 2005.

Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere retribuite con cadenza mensile nel mese successivo, sulla base dei provvedimenti autorizzativi sopra indicati, mediante apposita certificazione dei Dirigenti.

Le certificazioni attestanti attività per prestazioni di lavoro straordinario, che non presentano copertura finanziaria nelle risorse del budget assegnate, ricadono nella responsabilità amministrativa e contabile dei Dirigenti di Settore.

L'Amministrazione si impegna a fornire alle OO.SS. e alle RR.SS.UU., alla fine di ogni trimestre, entro e non oltre la fine dei due mesi successivi, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per Settori.

Prestazioni straordinarie richieste al personale per calamità naturali devono essere remunerate con fondi del bilancio dell'Ente, ex art. 40 comma 1 e 2 del CCNL 2002/2005.

Art. 6- Indennità

Parte normativa 2020-2022

Inserire compiutamente la parte normativa che disciplinerà l'istituto per il periodo considerato per:

- **indennità di turno art. 23;**

1. per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL del 21/05/2018. In particolare le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del 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 come chiarito dall'ARAN, in termine "equilibrato" non corrisponde esattamente a numero identico in quanto un ragionevole differenziale tra i turni antimeridiani e quelli pomeridiani (di una o due unità) giustificato da esigenze organizzative non sembra ragionevolmente concetto di equilibrio. Tuttavia, come evidenziato dai giudici contabili, non può ritenersi ragionevolmente equilibrata una turnazione in cui i turni effettuati in orario antimeridiano siano superiori al 60%, quelli pomeridiani al 40% e non sia mai effettuato un turno notturno.

2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- La ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- L'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata alle esigenze dello scambio delle consegne;



- All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive; i turni diurni, antimeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
3. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
 4. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento do tale istituto, determina nata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo.
 5. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente caposettore previa costituzione del fondo di cui all'art. 67 del CCNL.
 6. Attualmente il servizio di polizia municipale (vigilanza) è effettuato su turni antimeridiani e pomeridiani in relazione alle esigenze dell'ente.

• **Indennità di condizioni di lavoro (ex indennità di disagio, rischio e maneggio valori) art. 70 bis CCNL del 21.5.2018**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) *Disagiate;*
- b) *Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;*
- c) *Implicanti il maneggio di valori.*

2. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse erogate l'anno precedente e risultante a consuntivo.

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 – Euro 1 – Euro 10,00 e calcolata come segue accertata la capienza finanziaria e nel rispetto di quanto stabilito al capoverso precedente.

Attività di rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi) mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque di possibile pregiudizio per la salute;
- Attività di manutenzione stradale;
- Svolgimento dell'attività esterna in luoghi che sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità del dipendente.

Per le attività a rischio da svolgersi in questo Ente l'indice di rischio si quantifica in Euro 1,00 (uno) per ogni giorno di effettiva presenza.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità, in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai responsabili dei settori e comunicata al Segretario Comunale entro il 31 gennaio di ogni anno.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Maurizio', 'RP', and 'Sesto']



[Handwritten signature]

Attività disagiate:

- Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
- Al fine del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
- L'indennità di disagio non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni in cui tale prestazione è effettuata: ad esempio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolunga attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno o per imprevedibilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni.
- Le attività disagiate saranno remunerate con indennità pari ad Euro 2,00 per ogni giorno di effettiva presenza.
- L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai responsabili dei settori e cominciata al Segretario Comunale entro il 31 gennaio di ogni anno.

Maneggio valori:

- L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili" m per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

- Per i valori maneggiati in questo ente si corrisponde una indennità pari ad Euro 1,00 per ogni giorno di effettiva presenza.

L'indennità di cui alla presente disposizione non è cumulabile con quella di cui al successivo art. 8 (art. 56 *quinquies* del CCNL 21/05/2018).

- Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate.

- **Reperibilità art. 24**

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

[Handwritten signature]



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.

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.

Indennità per specifiche responsabilità Art. 70-quinquies

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;

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.

Parte economica – anno 2019

Sulla base delle disposizioni normative vevoli per il 2019 è prevista la corresponsione delle seguenti indennità,

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including 'AP', 'F. G.', and others.]



Handwritten signature

a) **indennità di turno:** distribuita nel seguente modo:

Settore / Uffici	Dirigente	Fondo Autorizzato	
POLIZIA MUNICIPALE	dott. Arvonio Michele	Euro	120.000,00
USCIERI	dott. Vincenzo Lissa	Euro	10.000,00
	Totale	Euro	130.000,00

Il fondo per l'indennità di condizioni di lavoro, calcolato considerando la normativa del previgente contratto per quanto riguarda gli istituti dell'attività disagiate, del rischio e del maneggio valori, è pari ad € 48.000,00 (quarantottomila/00)

b) **Reperibilità**

Tenendo conto delle aree di pronto intervento individuate dall'Ente ed in base al nuovo Regolamento di pronta reperibilità (approvato con delibera di Giunta C. n. 137 del 7/5/2015), è stato distribuito nel seguente modo:

Settore / Uffici	Dirigente	Fondo Autorizzato
AFFARI GENERALI — SERVIZI DEMOGRAFICI - SEGRETERIA GENERALE – UFFICIO PASSI – AUTISTI – CED- GARE APPALTI E CONTRATTI- ANTICORRUZIONE E COORDINAMENTO CONTROLLI – PIANO STRATEGICO – TRASPARENZA – TEATRO E PARTECIPAZIONI COMUNALI – RISORSE UMANE-	dott. Vincenzo Lissa	56.000
RISORSE FINANZIARIE –ECONOMATO - TRIBUTI – PUBBLICA ISTRUZIONE – CENTRO SOCIALE	dott. Gianluigi Marotta	17.000
LAVORI PUBBLICI ED INFRASTRUTTURE UNITÀ MANUTENZIONE POLITICHE ABITATIVE	ing. Luigi Cicalese	60.000
POLIZIA MUNICIPALE	dott. Arvonio Michele	22.000
TOTALE	Euro	155.000,00

Handwritten signature

c) **Indennità per specifiche responsabilità**

Il fondo per l'Indennità per specifiche responsabilità è pari a euro 52.500,00.

d) **Indennità di comparto per euro 140.076,83**

Art. 7 - Sistema delle progressioni orizzontali

Le somme destinate per le P.E.O., come stabilito dai precedenti contratti decentrati, sono le seguenti (coma da foglio di calcolo allegato):

- P.E.O. 1999 – 2019 Euro 653.933,14

Progressione economica all'interno della categoria Art. 16

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi

Handwritten signature

Handwritten signature

Multiple handwritten signatures at the bottom of the page



incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

Art. 8 – Indennità di servizio esterno art. 56 quinquies

Parte normativa 2020-2022

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo giornaliero è determinato in Euro 2,00 a persona.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. 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 le 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 i compensi connessi alla *performance* individuale e collettiva;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Maurizio', 'Gusto', and 'Maurizio' with a date '8']



Handwritten signature

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

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. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art. 9 – Indennità di funzione Art. 56-sexies

Parte normativa 2020-2022

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.

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

5. 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;

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art. 10 - Interpretazioni autentiche del presente contratto

Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta a mezzo lettera raccomandata o a mano. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Conclusa la trattativa, l'Amministrazione adotta i necessari provvedimenti entro i 15 giorni successivi.

L'accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Multiple handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



L'accordo ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo con il consenso delle parti interessate.
È obbligo del Presidente convocare la delegazione entro i termini di cui al comma 1.

Art. 11 - Norme Finali

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.

Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto si applica il CCNL vigente .

Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.

Si dà atto che per l'annualità 2019 le disponibilità del Fondo sono state quantificate con determina settoriale così come da tabella che segue:



Me All

Risorse stabili	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) -	1.590.279,00
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	300.000,00
(3a) INCREMENTO DI EURO 33,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) - N.B. DAL 2019	29.036,80
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME	
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	11.464,00
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	
TOTALE RISORSE STABILI	1.330.779,80

a) Risorse variabili soggette a limitazione	
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	8.086,17
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	8.086,17

b) Risorse variabili non soggette a limitazione	
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018) - Cap. 59/5 - Progettazione cap. 719/2	7.737,00
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	7.737,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	15.823,17
TOTALE	1.346.602,97

TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO 1.309.829,17
 (A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA)
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO 1.309.829,17

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 LORDO 1.610.929,00
 A DEDURRE: RISORSE DESTINATE NEL 2016 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA) 300.000,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 NETTO 1.310.929,00
 LIMITE OK

Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Handwritten initials 'PZ' on the right side of the page.



Con il presente CCDI è stata contrattata la destinazione delle risorse del Fondo, come sopra quantificate, come articolata nella tabella che segue:

IMPORTO DISPONIBILE FONDO = € 1.346.602,97

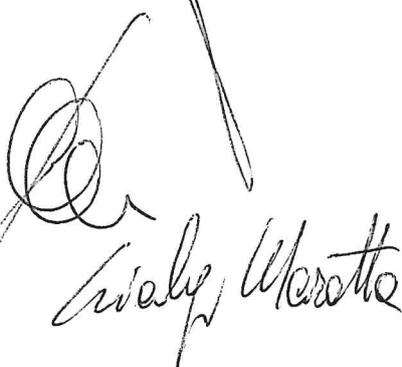
<i>destinazione</i>	
TURNO	€ 130.000,00
CONDIZIONI LAVORO	€ 48.000,00
REPERIBILITA'	€ 155.000,00
RESPONSABILITA'	€ 52.500,00
COMPARTO	€ 140.076,83
PEO STORICHE	€ 653.933,14
INC.FUNZ.TECNICHE	€ 7.737,00
TOTALE	€ 1.187.246,97

somme non contrattate € 159.356,00

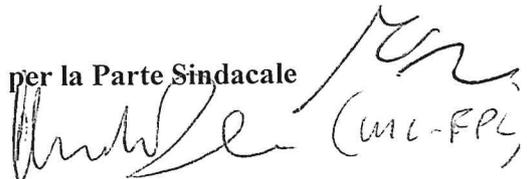
Letto, confermato e sottoscritto.

Avellino, ~~___~~ giugno 2020 15 luglio 2020

per la Parte Pubblica

per la Parte Sindacale











COMUNE DI AVELLINO
-Delegazione Trattante-
Verbale

Il giorno **18 del mese di giugno dell'anno 2020**, alle ore **15:00**, in modalità videoconferenziale, è stata formalmente convocata, giusta nota prot. 32884 del 12.6.20, la Delegazione Trattante del Personale non dirigenziale, al fine di discutere su:

1. CCDI 2019: approvazione.

Si da atto che alle ore 15:00 sono presente/~~si sono collegati~~:

- Per la parte pubblica
- ~~Presidenza~~, dott. V. Lima
- ~~Manetta~~
- ~~Anonimo~~, Ciccolone (per la sottoscrizione in data 28.6.20)
- Per la parte sindacale
- C.I.S.L.-FP: ~~...~~ Iandolo, Pasquucci, Russo, Tanco
- C.G.I.L.: ~~...~~ Carbone
- C.S.A.: ~~...~~ Iandolo Alfredo, D'Amico, Gambale
- U.S.B.: Cocchia, Di Agostino
- U.G.L.: Villani, Imbriuso
- Per le segreterie Provinciali di categoria:
- C.G.I.L.: ~~...~~ Harso
- C.S.A.: De Vito Selda
- C.I.S.L.: ~~...~~ Santacroce
- U.I.L.: De Podda

E' altresì presente la dott.ssa Laura Nargi Vicesindaco con delega al Personale e la dott.ssa G. Rescigno, funzionario responsabile dell'Ufficio Risorse Umane, anche in qualità di segretaria verbalizzante.

Alle ore 15.30 inizia la riunione.

La delegazione trattante prende atto del ccdi 2019 allegato e di tutto quanto in esso riportato. Si prende atto del prospetto relativo al riparto del fondo per i vari istituti salariali.

Per quanto concerne l'istituto dello Straordinario si osserva.

L'importo iniziale riportato nella determina di costituzione del fondo n. 3913 del 19.12.2019 pari ad euro 46.560,00 va riconsiderato nella somma pari a euro 86.500,00, ed in ogni caso nel rispetto dei limiti dell'art. 14 CCNL 1.4.1999, evidenziando che tale istituto grava sul bilancio, e non sul fondo del salario accessorio.

La somma così come rideterminata è stata determinata in particolare dagli estenuanti orari osservati durante la Gestione Commissariale ed in parte per far fronte ad esigenze di servizio non fronteggiabili con risorse ordinarie a causa del mancato parere della Commissione Centrale della Finanza degli Enti Locali per le nuove assunzioni. Nello specifico, tenuto conto anche dei numerosi pensionamenti di personale (anche con opzione quota 100) lo straordinario è stato utilizzato per garantire comunque l'assolvimento dei servizi essenziali dell'Ente, in una situazione di evidente straordinarietà che è la *ratio* dell'istituto.

Per l'Indennità di servizio esterno art. 56 quinquies viene destinata la somma pari ad euro 26.300,00 (prevedendo 2 euro a persona).

Per l'Indennità per specifiche responsabilità viene destinata la somma pari a euro 52.500,00.

Per la PEO 2019 – ccdi 2019 viene destinata la somma pari ad euro 118.310,00.

La peo 2019 – ccdi 2019 avrà decorrenza giuridica ed economica dal 1.1.2020 e potranno parteciparvi coloro che sono in servizio al momento dell'approvazione definitiva del ccdi 2019. La PEO è destinata a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura e comunque nei limiti della somma prevista.

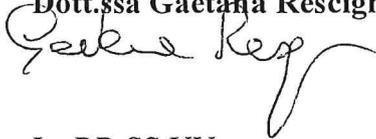
La riunione si chiude alle ore **18.00**
Del che è verbale

l.a.s.


Il Presidente
Dott. Vincenzo Lissa

La Parte Pubblica

La Segretaria – Il Rup
Dott.ssa Gaetana Rescigno



Le RR.SS.UU.

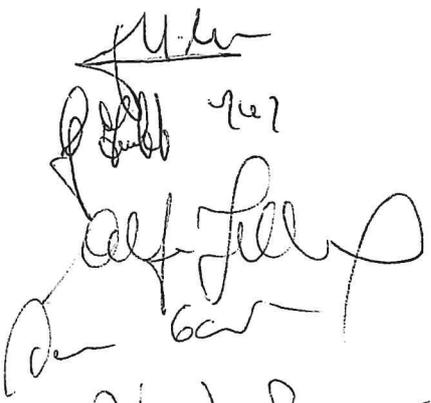
22/6/20 dott. G. Marotta 
dott. M. Amadio 
7/06/2000 ing. L. Cicchese 

EIS2 FP Irpiniasemio Sur
ESA/EISAC Donne Deho de Vito

UIC RPE




Alfano
Alberto Puro

Roberto Pizzuto
