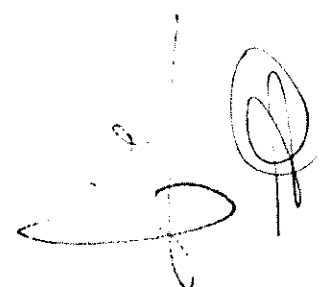


UNIONE CAMPOSPINOSO ALBAREDO
Provincia di Pavia

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente dell' Unione Campospinoso Albaredo**

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a vertical line, located in the bottom right corner of the page.

TITOLO I
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 1 - Fondo risorse decentrate - componenti di costituzione

1. In applicazione dell'art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018, con determinazione n. 70 del 08.10.2021, e delle linee di indirizzo formulata dalla Giunta dell'Unione n. 59 del 20.10.2021 dichiarata immediatamente eseguibile, è stato quantificato complessivamente il fondo risorse decentrate in € 16.633,73 di cui € 14.463,36 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, € 2.170,37 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (delle quali € 200,00 presunti destinati al lavoro svolto per ISTAT per il censimento permanente della popolazione e delle abitazioni 2021 e delle convivenze ed € 1.970,37 quali economie del fondo 2020 che, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, come confermato dall'art. 68, c.1 ultimo periodo del CCNL 21.05.2018 confluisce nella parte variabile del fondo).

Art. 2 – Ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. Le risorse individuate all'articolo 1 vengono così destinate:

| DESTINAZIONI | IMPORTO | IMPORTO |
|---|------------------|------------------|
| RISORSE STABILI | 14.463,36 | |
| a) Progressioni economiche in godimento | | 7.079,48 |
| b) Nuove progressioni economiche da attribuire (diff. da D3 a D4 € 90,585 per 13 mesi per 1 dipendente) | | 732,68 |
| c) Indennità di comparto | | 2.319,36 |
| DECURTAZIONE | | |
| TOTALE DESTINAZIONI STABILI | | 10.131,52 |
| DESTINAZIONI | IMPORTO | IMPORTO |
| RISORSE VARIABILI | 2.170,37 | |
| d) Indennità di turno (art. 23 CCNL 2018) nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 | | - |
| e) Indennità condizioni di lavoro (art. 70 – bis CCNL 2018): | | |
| 1. Indennità di rischio | | 600,00 |
| 2. indennità maneggio valori | | 435,00 |
| f) Compensi per specifiche responsabilità; (art. 17 lett. f e i) CCNL del 01.04.1999 art. 70 quinquies CCNL 2018: | | |
| - comma 1 | | 375,00 |
| - comma 2 | | 262,50 |
| g) Indennità di funzione personale P.M. categoria C o D (art. 56-sexies CCNL 2018) (fino alla sottoscrizione del presente CCDI al personale viene riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità) | | |

| | | |
|--|------------------|------------------|
| h) Indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56 - quinquies CCNL 2018) | | - |
| i) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68 c. 2 lett. G CCNL 2018): - Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 - Quote per la progettazione | | - |
| l) Sponsorizz., accordi di collaborazioni, compensi ISTAT, ecc. - (art. 43, L. 449/1997, art. 15, c.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (art. 67, c. 3, lett. a) CCNL 2016-18) La quantificazione stimata è puramente indicativa e soggetta ad effettiva verifica | | 200,00 |
| m) Risorse destinate alla performance (di cui € 4.331,84 finanziato dalle risorse stabili) | | 4.629,00 |
| Residuo Parte stabile anno 2021 non utilizzato | | 0,71 |
| TOTALE | 16.633,73 | 16.633,73 |

In tale prospetto i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità condizioni di lavoro e alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima.

Art. 3 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività cui corrispondono i relativi compensi:

| Area attività | n. addetti e profili professionali | Indennità di rischio |
|---------------------|------------------------------------|--|
| Servizi manutentivi | 1 cat. C | Rischio di tagli, rischio di incidenti stradali per utilizzo automezzi, rischio di investimento per lavori eseguiti in strade con elevato traffico € 2,00 da riconoscersi esclusivamente per le giornate di effettiva esposizione al rischio € 600,00 annuali presunti |
| Maneggio valori | 1 cat. C | Indennità per maneggio valori commisurata all'entità media mensile superiore ad € 250,00 delle somme pari ad € 1,50 giornaliero per le giornate di effettiva presenza in servizio € 435,00 annuali presunti |
| TOTALE | 2 | € 1.035,00 annuali |

3. Le indennità di cui al comma precedente sono rapportate alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate e che comportano maneggio valori. Vengono quantificate e liquidate a consuntivo in relazione a quanto determinato dal Responsabile di Struttura competente.

Art. 4 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e 2, CCNL 2018)

1. Ai sensi del comma 2 al personale di categoria B e C non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità di € 350,00 euro annui lordi per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale dall'Ente, derivante dall'attribuzione della qualifica di ufficiale di stato civile, anagrafe, e elettorale.

2. Ai sensi del comma 1 si prevede l'attribuzione dell'indennità di responsabilità di procedimento al dipendente di categoria C con decorrenza ottobre 2021 e tale indennità assorbe la precedente. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Responsabile di Struttura.

3. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza annuale per il comma 2 e con cadenza mensile per il comma 1.

Art. 5 – Progressioni orizzontali

1. Vengono previste per l'anno 2021 progressioni orizzontali nella categoria C per n. 1 dipendente, nel rispetto delle indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato (50% degli aventi diritto) con decorrenza 01.01.2021.

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Per l'anno 2021 le risorse destinate alla performance individuale sono quantificate in € 4.629,00.

Sono previsti 4 obiettivi/piani di attività:

- implementazione e aggiornamento costante degli applicativi della segreteria, protocollo e l'e.government dei Comuni di Albaredo Arnaboldi e Campospinoso e dell'Unione Campospinoso Albaredo. Valore € 1.450,00.

- interventi di straordinaria manutenzione del verde pubblico e, a seguito del trasferimento della sede legale del Comune di Campospinoso e amministrativa dell'Unione in Via Falcone 10, operazioni di trasloco dell'archivio presente in via Fiamberta 18. Valore € 1.200,00.

- ricognizione e verifica delle utenze domestiche e non domestiche ai fini dell'applicazione della TARI nei Comuni di Albaredo Arnaboldi e Campospinoso. Valore € 989,00.

- ricognizione concessioni cimiteriali scadute e in scadenza nel Comune di Albaredo Arnaboldi. Valore € 989,00.

2. Le risorse assegnate alla performance vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio incluso il personale incaricato ai sensi dell'art.1 comma 557 della Legge n. 311/2004 e s.m.i. nel medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Il risultato della divisione rappresenta il valore economico corrispondente alla valutazione massima espressa sulla base del sistema di valutazione dell'ente.

3. L'erogazione di tale risorse avverrà a consuntivo sulla base della scheda di valutazione proposta dal Responsabile di Struttura.

4. E' attribuita, in applicazione all'art. 68 del CCNL 2016/2018, a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione pari almeno al 30% del valore medio dei premi individuali, a n. 1 unità di personale con predeterminazione del valore del progetto/obiettivo già in sede di programmazione.

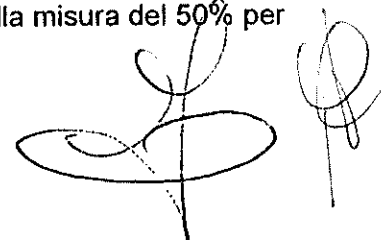
Art. 7 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.

2. Nell'anno 2021 è prevista l'erogazione dei seguenti compensi: *compensi ISTAT (art. 67, c. 3, lett. a) CCNL 2016-18) in particolare: erogazione Compenso presunto di € 200,00.*

Art. 8 – Risparmio stanziamento risorse destinate alle P.O.

Il risparmio sullo stanziamento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato è destinato alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative medesime nella misura del 50% per ogni P.O.



Art. 9 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Data, 27 DIC 2021

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente: Vercesi Dr.ssa Elena



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Segreterie Territoriali

FP CGIL PAVIA: Fimiani Americo

