

\*\*\*\*\*

**(Sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo)**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI POSITANO (SA), PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2021**

Premesso che:

- a) in data 23.09.2021 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente per la parte economica da applicare nel 2021, giusta verbale in pari data, prot. n.12189.
- b) la Giunta Comunale con deliberazione in data 12.11.2021 n. 158, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte economica 2021, nella sua originaria formulazione;
- c) il revisore unico, con parere acquisito agli atti in data 09.11.2021, prot. n.14556, giusta verbale n.17 del 09.11.2021, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40-bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001);
- d) Le parti sottoscrivono definitivamente il contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Positano parte economica 2021.

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del:  
Presidente: Dott. Alberto De Stefano

**Responsabili di P.O.**  
Dott. Luigi Calza  
Dott. Gianpiero Cicalese  
Dott. Sergio Ponticorvo  
Ing. Raffaele Fata

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:  
Alfonso Rianna FP CGIL  
Donato Salvato UIL FPL  
Miro Amatruda CISL FP

**R.S.U.** nelle persone di:  
Dott. Vincenzo Buonocore  
Cecilia Iorio  
Anna Sofia Bozza  
Gaetano Cuccaro

Positano, lì 09 dicembre 2021

**Delegazione di parte pubblica**

  
The block contains several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures is a circular blue stamp of the Comune di Positano, featuring a coat of arms and the text 'COMUNE DI POSITANO'.

**Organizzazioni sindacali territoriali**

  
The block contains handwritten signatures in black ink. Above the signatures, the text 'RR.SS.UU' is printed in blue.



COMUNE DI POSITANO  
PROTOCOLLO GENERALE  
N.0016521 - 09.12.2021 - Ora:13:00  
CAT. CLASSE 0 ARRIVO

**protocollo@pec.comunedipositano.it**

SEGRETARIO COMUNALE

**Da:** "Amministrazione" <amministrazione@pec.fpcislsalerno.it>  
**Data:** giovedì 9 dicembre 2021 11:21  
**A:** <protocollo@pec.comunedipositano.it>  
**Allega:** Comune di Positano - CCDI 2021 firmato.pdf  
**Oggetto:** CCDI firmato



Via Pellecchia, 2 – 84122 Salerno  
**Telefono:** 089 220135  
**Fax:** 089 2022006  
**E-mail:** [amministrazione@pec.fpcislsalerno.it](mailto:amministrazione@pec.fpcislsalerno.it) - [segreteria@fpcislsalerno.it](mailto:segreteria@fpcislsalerno.it)  
**Sito web:** [www.fpcislsalerno.it](http://www.fpcislsalerno.it)  
Si allega quanto in oggetto.

Cordiali saluti

La Segreteria Provinciale





\*\*\*\*\*  
(Sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI POSITANO (SA), PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2021**

Premesso che:

- a) in data 23.09.2021 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente per la parte economica da applicare nel 2021, giusta verbale in pari data, prot. n.12189.
- b) la Giunta Comunale con deliberazione in data 12.11.2021 n. 158, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte economica 2021, nella sua originaria formulazione;
- c) il revisore unico, con parere acquisito agli atti in data 09.11.2021, prot. n.14556, giusta verbale n.17 del 09.11.2021, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40-bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001);
- d) Le parti sottoscrivono definitivamente il contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Positano parte economica 2021.

**Delegazione di parte pubblica, nella persona del:**  
Presidente: Dott. Alberto De Stefano

**Responsabili di P.O.**

Dott. Luigi Calza  
Dott. Gianpiero Cicalese  
Dott. Sergio Ponticorvo  
Ing. Raffaele Fata

**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

Alfonso Rianna FP CGIL  
Donato Salvato UIL FPL  
Miro Amatruda CISL FP

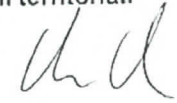
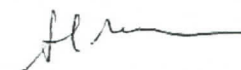
**R.S.U. nelle persone di:**

Dott. Vincenzo Buonocore  
Cecilia Iorio  
Anna Sofia Bozza  
Gaetano Cuccaro

Positano, li

Delegazione di parte pubblica

Organizzazioni sindacali territoriali

CISC FP   
FPCGIL 

RR.SS.UU



COMUNE DI POSITANO  
PROTOCOLLO GENERALE  
N.0016547 - 09.12.2021 - Ora:16:59  
CAT. CLASSE 0 ARRIVO

**protocollo@pec.comunedipositano.it**

---

SEGRETARIO COMUNALE

**Da:** <salerno@pec.uilfpl.it>  
**Data:** giovedì 9 dicembre 2021 16:44  
**A:** "Comune Positano" <protocollo@pec.comunedipositano.it>; <salerno@pec.uilfpl.it>  
**Allega:** Positano.pdf  
**Oggetto:** CCDI 2021

\*\*\*\*\*

(Sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI POSITANO (SA), PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2021**

Premesso che:

- a) in data 23.09.2021 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente per la parte economica da applicare nel 2021, giusta verbale in pari data, prot. n.12189.
- b) la Giunta Comunale con deliberazione in data 12.11.2021 n. 158, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte economica 2021, nella sua originaria formulazione;
- c) il revisore unico, con parere acquisito agli atti in data 09.11.2021, prot. n.14556, giusta verbale n.17 del 09.11.2021, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40-bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001);
- d) Le parti sottoscrivono definitivamente il contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Positano parte economica 2021.

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del:  
Presidente: Dott. Alberto De Stefano

**Responsabili di P.O.**  
Dott. Luigi Calza  
Dott. Gianpiero Cicalese  
Dott. Sergio Ponticorvo  
Ing. Raffaele Fata

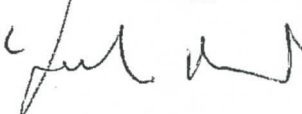
**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:  
Alfonso Rianna FP CGIL  
Donato Salvato UIL FPL  
Miro Amatruda CISL FP

**R.S.U.** nelle persone di:  
Dott. Vincenzo Buonocore  
Cecilia Iorio  
Anna Sofia Bozza  
Gaetano Cuccaro

Positano, li

Delegazione di parte pubblica

Organizzazioni sindacali territoriali

UIL FPL 

RR.SS.UU





*Si rettificano e si integrano gli articoli afferenti la parte economica dell'atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo – triennio normativo 2019-2021 ed utilizzo risorse decentrate anno 2019 (sottoscritto in data 20.12.2019 dopo l'autorizzazione alla sottoscrizione avvenuta con deliberazione della Giunta Comunale n. 174 del 16.12.2019) da valere per l'anno 2021 nel seguente modo:*

Art. 25

Progressione economica all'interno della categoria

1. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
  - a. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra categoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - Per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - Per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - Per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - Per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - b. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
  - c. Con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
  - d. La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art.5 del CCNL del 31.3.1999;
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nei seguenti modi:
  - a. Per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
  - b. Per i passaggi alla 2<sup>a</sup> posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
  - c. Per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per



la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:

- Diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
  - Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
  - Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
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 ventiquattro mesi nella posizione economica iniziale di appartenenza per il personale in servizio a tempo indeterminato.
  - La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza, con il riconoscimento del beneficio economico dal 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il Contratto Integrativo o secondo le modalità disciplinate nell'accordo di secondo livello;
  - 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, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, 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 50% di quelli che hanno presentato domanda di partecipazione nella categoria ovvero degli aventi diritto, 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 punti 65/100, o identico rapporto percentuale, ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio. Tale media è data da un unico punteggio da attribuire sulla base delle valutazioni effettuate in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente; la graduazione scaturirà esclusivamente dalla media delle valutazioni triennali;
  - A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di





età;

4. La metodologia di valutazione:

- Le valutazioni sono effettuate secondo le previsioni del sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente e quindi dall'Organismo di Valutazione (OIV o NdV) per le P.O. e per il restante personale dalle P.O.;
- Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente (es. dipendente/funziario 7 mesi – posiz.org. 5 mesi, la prevalenza valutativa è data al periodo maggiore in cui l'attività è stata svolta). Per i settori cui la responsabilità è stata intervallata da più dirigenti la valutazione va fatta congiuntamente;
- In caso di comando e/o distacco la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

5. Nell'anno 2021 la somma di euro =1.212,38= viene destinata al finanziamento di una progressione economica orizzontale con riferimento al 50% del personale avente diritto (n. 3 dipendenti) stabilendo la decorrenza della stessa dall'01.01.2021:

- Categoria D dipendenti all'01.01.2021 interessati dalla P.E.O. per l'anno 2021 = n. 1 dipendente;
- Categoria C dipendenti all'01.01.2021 interessati dalla P.E.O. per l'anno 2021 = n. 1 dipendente;
- Categoria A dipendenti all'01.01.2021 interessati dalla P.E.O. per l'anno 2021 = n. 1 dipendente.

Art. 28

Orario di lavoro straordinario

1. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore annue di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 190 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
2. Per l'anno 2021 le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontano ad euro =13.000,00=.
3. I risparmi derivanti dalla disciplina del lavoro straordinario, quantificati in euro =9.448,16=, sono stati appostati, negli anni dal 2013 al 2017 (nell'anno 2012 il fondo lavoro straordinario ammontava ad euro 22.448,16), all'interno delle risorse variabili ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. m) del CCNL del 01.04.1999. Dall'anno 2018 l'importo di euro =9.448,16= è stato portato ad incremento delle risorse stabili essendo corrispondente a stabile riduzione delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare (art. 67, comma 2, lett. g) del CCNL 21.05.2018).



4. Il fondo di euro 13.000,00 viene ripartito tra le varie aree sulla base delle effettive esigenze delle stesse nel seguente modo:

Area	Importo assegnato (euro)
Amministrativa	1.600,00
Economico-Finanziaria	800,00
Tecnica Manutentiva LL.PP. Pianificazione del Territorio	1.200,00
Tecnica Edilizia Privata	800,00
Vigilanza	8.200,00
Attività Produttive e Sociali	400,00
<i>Totale</i>	13.000,00

5. Ogni settore interessato, prioritariamente, dovrà prevedere nell'importo assegnato la quota da destinare per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal personale adibito al servizio di pronta reperibilità.
6. L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario, al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 24, comma 2, del C.C.N.L. 14.09.2000, potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Responsabile dell'Area ove il dipendente presta attività lavorativa.
7. Tale autorizzazione dovrà contenere le seguenti indicazioni:
- specificazione dei motivi che richiedono l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario;
  - elenco nominativo del personale autorizzato;
  - periodo e durata delle prestazioni.
8. Nei casi in cui, per l'improvviso ed inaspettato verificarsi di situazioni, avvenimenti e fatti in periodi della giornata durante i quali i servizi e/o gli uffici non sono operanti, vi è l'oggettiva impossibilità della preventiva autorizzazione sopra citata, la prestazione lavorativa può essere autorizzata anche verbalmente dal Responsabile dell'Area ove il dipendente presta attività lavorativa, salvo sua regolarizzazione successiva.
9. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere retribuite, con cadenza mensile, sulla base dei provvedimenti autorizzativi sopra indicati e dopo idoneo visto dei Responsabili di Area.
10. I provvedimenti con cui si autorizzano attività per prestazioni di lavoro straordinario, che non presentano copertura finanziaria nel budget assegnato, ricadono nella responsabilità amministrativa e contabile dei Responsabili di Area che li hanno sottoscritti, salvo eventuale svincolo e cessione di somme disponibili da parte dei Responsabili di Area che hanno disponibilità nei rispettivi budget.
11. Alle risorse del fondo destinato al lavoro straordinario, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e





per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, Art.56 CCNL Funzioni Locali, etc.).

### Art. 30 Turnazioni

1. Il personale deve essere informato, di norma, almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
3. 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.
4. 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.
5. L'istituto della turnazione è attuato nei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2021, con euro =19.500,00=:  
SERVIZIO VIGILANZA - Categoria C - Profilo prof.le Vigile Urbano - n. dipendenti 9;
6. Il pagamento della relativa indennità è subordinato alla turnazione equilibrata tra mattino e pomeriggio nell'arco del mese del personale impegnato nel turno. L'indennità consiste nella maggiorazione della tariffa oraria del lavoro effettivamente prestato in ogni turno di lavoro, come disciplinato dall'art. 23 del C.C.N.L. 21.05.2018.

### Art. 30-bis

Maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo, notturno e festivo notturno ed indennità per mancata usufruizione del giorno di riposo settimanale

1. Le maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo, notturno e festivo notturno si applicano nei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2021, con euro =1.600,00= :  
SERVIZIO ECOLOGIA - Categoria A - Profilo prof.le Operatore ecologico - n. dipendenti 2;  
SERVIZIO CIMITERIALE - Categoria A - Profilo prof.le Necroforo affossatore - n. dipendente 1;
2. L'orario ordinario notturno o festivo, quando non rientra in turni di lavoro per i quali è prevista l'indennità di turnazione, viene compensato con una maggiorazione della paga oraria del 20%. Quello festivo e notturno viene compensato con una maggiorazione della paga oraria del 30%. I responsabili dei servizi sopra elencati, provvederanno, nei limiti del finanziamento sopra indicato, alla calendarizzazione delle prestazioni.
3. Ai sensi dell'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale



deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Il relativo fondo è finanziato, per l'anno 2021, con euro =300,00=.

### Art. 31 Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 è:
  - a) Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti; interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;
  - b) Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  - c) Per ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;
  - d) Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - e) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - f) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;
  - g) L'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità;
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
4. L'istituto della reperibilità è attivato nell'ambito dei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2021, con euro =6.400,00=
  - SERVIZIO VIGILANZA - Categoria C - Profilo prof.le Vigile Urbano - n. dipendenti 5 (n. 1 unità per turno di 12 ore);
  - SERVIZIO STATO CIVILE (n.1 dipendente categoria C – Profilo prof.le Istruttore Servizi Demografici e n. 1 dipendente categoria B3 – Profilo prof.le Collaboratore Amministrativo) per garantire il funzionamento dell'Ufficio di Stato Civile nei giorni di sabato e festivi in caso di necessità per i casi previsti dalla legge.
5. I Responsabili dei servizi sopra elencati provvederanno alla calendarizzazione delle prestazioni, rispettando i limiti sopra indicati. Il dipendente non può essere adibito a più di sei turni mensili di reperibilità. In caso di chiamata, il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro entro trenta minuti.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.





71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art.46

#### Indennità di servizio esterno

1. In applicazione dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, al personale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile di Area, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato nella misura di euro 1,00 al giorno.
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) E' cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 29;
  - b) E' cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
  - c) E' cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva, di cui all'art. 34;
  - d) Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 28 (Indennità condizioni di lavoro);
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.27.
5. L'indennità di servizio esterno è finanziata, per l'anno 2021, con euro =2.400,00= per n. 10 dipendenti – Categoria C.

#### Art. 47

#### Indennità di funzione

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.

*[Handwritten signature]*

7

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



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 del CCNL 16 - 18;
  - 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 del CCNL 16 - 18;
  - 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 del CCNL 16 - 18;
6. L'indennità va calibrata sulla regolamentazione vigente delle specifiche responsabilità rapportata alla categoria ed ai gradi posseduti nella Polizia Locale in relazione alla vigente disciplina Regionale.
7. L'indennità di funzione è finanziata, per l'anno 2021, con euro =3.900,00= per n. 4 dipendenti – Categoria C con particolari responsabilità individuati dal Responsabile di area. Tale indennità viene riconosciuta nell'importo di euro =1.032,91= annui lordi, da corrispondere a ciascun dipendente per dodici mensilità.

#### Art. 49

##### Fondo risorse decentrate - componenti di costituzione

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle performance per i dipendenti a tempo indeterminato, sono, secondo le modalità definite dall'art.67 "Fondo risorse decentrate" che a decorrere dall'anno 2018, costituite da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 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 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. 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 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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;
- 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, comma 793 e segg. 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; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
- 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 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



- 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 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
- f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;
- h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;
- i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b).
- j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare 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 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.
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. Il fondo risorse decentrate per l'anno 2021 viene determinato attraverso la compilazione delle seguenti tabelle che riportano in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata.





## COMUNE DI POSITANO. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte economica 2021

DESCRIZIONE	ANNO 2021 (in euro)
<b>Risorse stabili</b>	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO DI TUTTE LE RISORSE DECENTRATE STABILI - ANNO 2017 (Art. 67, c. 1 del CCNL 21.05.2018) euro 144.095,34 – decurtazione permanente ex art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013 euro 14.250,21	129.845,13
Art. 67, c. 2, lett. a) del CCNL 21.05.2018: Incremento di un importo, su base annua, pari ad 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 (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 21.05.2018, Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)	2.532,98
Art. 67, c. 2, lett. b) del CCNL 21.05.2018: Incremento 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 (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 21.05.2018, Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)	2.276,95
Art. 67, c. 2, lett. c) del CCNL 21.05.2018: Incremento 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 tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	4.193,93
Art. 67, c. 2, lett. d) del CCNL 21.05.2018: Incremento di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	0,00
Art. 67, c. 2, lett. e) del CCNL 21.05.2018: Incremento 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	0,00
Art. 67, c. 2, lett. f) del CCNL 21.05.2018: Incremento 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	0,00
Art. 67, c. 2, lett. g) del CCNL 21.05.2018: Incremento degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate	9.448,16
Art. 67, c. 2, lett. h) del CCNL 21.05.2018: Incremento delle risorse stanziate dagli enti ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. a) del CCNL 21.05.2018	0,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2021</b>	<b>148.297,15</b>
<b>Risorse variabili</b>	
Art. 67, c. 3, lett. a) del CCNL 21.05.2018: Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997	0,00
Art. 67, c. 3, lett. b) del CCNL 21.05.2018: Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	0,00
Art. 67, c. 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018: 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: Incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016) – euro 33.925,69 (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: art. 113, comma 5-bis del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 aggiunto dall'art. 1, comma 526 della legge 27.12.2017, n. 205, dichiarazione congiunta n. 9 del CCNL 21.05.2018, Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – deliberazione n. 6/SEZAUT/2018/QMIG e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018) Compenso incentivante ICI (art. 3, c. 57 della legge n. 662/1996 e art. 59, c. 1, lett. p) del d.lgs. n. 446/1997) – euro 15.000,00 Progetto condono edilizio (art. 32, c. 40 del d.l. n. 269/2003) – euro 10.000,00 Contenzioso tributario (art. 12, c. 1 lett. b) del d.l. n. 437/1996) – euro 0,00	58.925,69
Art. 67, c. 3, lett. d) del CCNL 21.05.2018: Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA, 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	716,69
Art. 67, c. 3, lett. e) del CCNL 21.05.2018: 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 (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. n. 75/2017 e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)	1.289,86





COMUNE DI POSITANO. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte economica 2021

Art. 67, c. 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018: Risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicate	400,00
Art. 67, c. 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018: Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi	0,00
Art. 67, c. 3, lett. h) del CCNL 21.05.2018: Importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 21.05.2018 Art. 67, c. 4 del CCNL 21.05.2018: 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.	10.409,48
Art. 67, c. 3, lett. i) del CCNL 21.05.2018: Importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21.05.2018	0,00
Art. 67, c. 3, lett. j) del CCNL 21.05.2018: importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi	0,00
Art. 67, c. 3, lett. k) del CCNL 21.05.2018: Integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine 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)	0,00
Art. 68, c. 1, ultimo periodo del CCNL 21.05.2018: Risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. n. 75/2017 e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)	519,09
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2021</b>	<b>72.260,81</b>

Nell'anno 2021, il maggiore valore della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa per l'adeguamento alle risultanze della pesatura delle medesime P.O., così come riportata nella *Valutazione economica degli incarichi di Posizione Organizzativa* da parte del Nucleo di Valutazione, giusto verbale in data 09.05.2019 (prot. n. 6081 del 09.05.2019), viene finanziata mediante:

- l'impiego dei risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, così come quantificati nelle delibere di Giunta Comunale n. 91 del 14.06.2018, n. 42 del 06.03.2019 e n. 138 del 27.09.2019 (euro 4.543,02 comprensivi di contributi previdenziali a carico Ente ed IRAP pari ad euro 3.360,72 al netto di contributi previdenziali a carico Ente ed IRAP) ai sensi dell'articolo 11-bis, comma 2 del decreto-legge 14.12.2018, n. 135 convertito, con modificazioni, dalla legge 11.02.2019, n. 12 secondo il quale: "Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario";
- l'utilizzo di fondi di bilancio.

L'adeguamento, con decorrenza 09.05.2019, della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa alle risultanze della pesatura delle medesime P.O. comporta, nelle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, la seguente maggiore spesa per l'anno 2021:

Maggiore spesa anno 2021 euro 9.566,31
<ul style="list-style-type: none"> <li>• di cui euro 3.360,72 finanziati mediante utilizzo dei risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato (importo escluso dalla verifica del limite di cui all'articolo 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017);</li> <li>• di cui euro 6.205,59 finanziati mediante l'utilizzo di fondi di bilancio.</li> </ul>





Verifica del rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, primo periodo del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75:

Il primo periodo, del comma 2, dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 75/2017 recita quanto segue: "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."

L'allegato 1 della circolare MEF-RGS n. 18 del 28.06.2021, ad oggetto: "Il conto annuale 2020 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", prevede "nel caso del comparto delle Funzioni locali e con riferimento al personale non dirigente, la misura del limite 2016 è da indicare come somma: a. del limite 2016 del fondo per il trattamento accessorio, b. del limite 2016 delle risorse destinate a bilancio per le posizioni organizzative nei comuni senza dirigenza e c. del limite 2016 ai compensi per il lavoro straordinario". L'allegato 1 prevede, altresì, che "Il limite 2016 deve essere in ogni caso computato al netto delle voci 2016 non interessate dalla norma (es. risorse non utilizzate, anche riferite allo straordinario, rilevate a consuntivo dell'anno precedente, incentivi per le funzioni tecniche eccetera)".

L'articolo 33, comma 2 del decreto-legge 30.04.2019, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla legge 28.06.2019, n. 58 dispone, tra l'altro, che: "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

Dal D.M. 17.03.2020 di attuazione delle disposizioni del decreto-legge n. 34/2019, si evince che resta, comunque, ferma l'irriducibilità per il trattamento accessorio del limite rappresentato dall'importo determinato per l'anno 2016, laddove nella Premessa dello stesso D.M. si legge "Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1 del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018". Il Comune di Positano, per l'anno 2021, si trova nella seguente situazione: personale in servizio nel medesimo anno (calcolato secondo le indicazioni fornite nella nota MEF - RGS - prot. 179877 del 01.09.2020 - U) praticamente uguale alle unità in servizio al 31.12.2018.

	CONFRONTO	RISORSE 2016 (in euro)	RISORSE 2021 (in euro)
A	Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE STABILI	127.341,43	148.297,15
B	Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE VARIABILI	57.760,85	72.260,81
C	Risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa	74.240,64	83.806,95
D	Fondo lavoro straordinario	13.000,00	13.000,00
E	TOTALE RISORSE E = A + B + C + D	272.342,92	317.364,91
F	TOTALE RISORSE CHE NON RILEVANO AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 (Per l'anno 2016: incentivi di progettazione ex art. 92, c. 5 del d.lgs. n. 163/2006. Per l'anno 2021: risorse di cui all'art. 67, c. 2, lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018, incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113 del d.lgs. n. 50/2016, economie riferite alle prestazioni di lavoro straordinario dell'anno 2020, risparmi della parte stabile del fondo 2020 e maggiore spesa per le P.O. finanziata con l'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato)	1.310,56	43.905,29
G	TOTALE RISORSE RILEVANTI AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 G = E - F	271.032,36	273.459,62
H	DECURTAZIONE RISORSE FONDO ANNO 2021 PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016		2.427,26
I	TOTALE GENERALE RISORSE AL NETTO DELLA DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 I = E - H	272.342,92	314.937,65
L	TOTALE GENERALE RISORSE AL NETTO DELLA DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 E DELLE RISORSE CHE NON RILEVANO AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 L = E - (F + H)	271.032,36	271.032,36

*San Am*

*L. A. M. U.*

*SP*  
*CR*





COMUNE DI POSITANO. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte economica 2021

Le risorse anno 2021 al netto della decurtazione per rispetto del limite anno 2016, per un importo complessivo di euro 314.937,65, vengono ripartite nel seguente modo:

	RISORSE 2021 (in euro)
Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE STABILI	146.362,40
Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE VARIABILI	71.768,30
Risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa	83.806,95
Fondo lavoro straordinario	13.000,00
<b>TOTALE RISORSE E = A + B + C + D</b>	<b>314.937,65</b>

L'utilizzazione delle risorse stabili dell'anno 2021 avviene, prioritariamente, ai sensi dell'articolo 68, comma 1, primo periodo del C.C.N.L. del 21.05.2018, nel seguente modo:

	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI (in euro)
a)	Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti	60.511,54
b)	Quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004	12.729,36
c)	Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	0,00
d)	Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 06.07.1995	0,00
e)	Quota degli oneri per la riclassificazione del personale secondo il CCNL del 31.03.1999 (art. 7, comma 7)	762,03
	<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>74.002,93</b>

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 DISPONIBILE

	IMPORTI (in euro)
RISORSE STABILI DISPONIBILI (euro 146.362,40 - euro 74.002,93)	72.359,47
RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	71.768,30
<b>= FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 DISPONIBILE</b> <small>(Le somme sono da intendersi al netto degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro)</small>	<b>144.127,77</b>

Articolo 14 del CCNL del 01.04.1999 (lavoro straordinario)	13.000,00
--	-----------

6. Viene soddisfatto, come previsto nel precedente comma 5, quanto normato dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato".

7. Preso atto che, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017, anche per l'anno 2021, il totale del trattamento accessorio non può essere superiore a quello dell'anno 2016, come costituito nel rispetto delle sopra citate disposizioni, senza alcuna verifica da



effettuare sulla riduzione del personale in servizio. Le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dei citati art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010 e art. 1, comma 236 della legge 208/2015, si intendono consolidate ai fini del vigente rispetto del limite anno 2016 il cui trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2021.

#### Art. 51

#### Performance organizzativa ed individuale - differenziazione del premio individuale

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 68 del CCNL del 21.05.2018 e del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascuna area secondo i seguenti criteri:
  - Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,20
C	1,40
D	1,50

- Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Categoria si ottiene la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa, verrà assegnata ad ogni area, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Categoria di appartenenza;
3. In applicazione di quanto riportato al precedente comma 2, le risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale di euro =35.839,70= sono ripartite, per l'anno 2021, tra le seguenti aree:





- Area Amministrativa: euro 6.055,28;
- Area Economico-Finanziaria: euro 3.027,64;
- Area Tecnica Manutentiva - LL.PP.- Pianificazione del Territorio: euro 5.083,91;
- Area Tecnica Edilizia Privata: euro 3.532,25;
- Area Vigilanza: euro 15.895,12;
- Area Attività Produttive e Sociali: euro 2.245,50.

Il valore/punto di cui al precedente comma 2 è fissato in euro 1.261,52.

4. Al fine di garantire il rispetto di quanto prescritto dall'articolo 68, comma 3 del CCNL del 21.05.2018, il fondo di euro =35.839,70= viene suddiviso nel seguente modo:
  - fondo per la performance organizzativa: euro =12.839,70=;
  - fondo per la performance individuale: euro =23.000,00=.
5. Le risorse per compensare la performance di ciascuna area e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali dell'area.
  - Il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance, e comunque nel rispetto del limite di cui all'art.68, c.3, del CCNL del 21.05.2018, è erogato ai dipendenti di ogni area in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione. In applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018, il 35% del personale che consegue una valutazione più elevata, in quanto rientrante nella prima fascia di attribuzione secondo il vigente sistema di valutazione, fruirà di una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale. Per l'individuazione dei dipendenti beneficiari del premio individuale, qualora in numero eccedente il previsto 35%, per i dipendenti aventi il punteggio più basso, viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.
6. La liquidazione ai dipendenti di ogni area della performance organizzativa dell'area di appartenenza avverrà secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione (punteggio riportato nelle schede di valutazione dei dipendenti per il fattore 3 ad oggetto: "Contributo assicurato alla performance organizzativa dell'Area d'appartenenza").
7. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito OIV in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa.
8. Entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della



- performance organizzativa ed individuale.
9. La performance individuale verrà liquidata dal Responsabile di area attraverso la compilazione e la sottoscrizione di apposita scheda di valutazione, che verrà consegnata al dipendente, il quale potrà chiedere un incontro di conciliazione avanti al Segretario Comunale con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale o territoriale, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso.
  10. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.
  11. Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
  12. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

#### Art. 52

#### Indennità condizioni di lavoro

1. Le parti in applicazione dell'art. 70-bis, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti definiti in applicazione:
  - a) Dell'Allegato B al D.P.R. 347 del 25.06.1983, degli artt. 37 del CCNL del 14.09.2000 e 41 del CCNL 22.01.2004, relativamente all'indennità di rischio;
  - b) Dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, relativamente all'indennità di maneggio valore;
  - c) Dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i. relativamente all'indennità per attività disagiate.
2. 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.
3. 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.





4. 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.
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 CCNL Funzioni Locali.
6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo gennaio 2019.
7. L'indennità condizioni di lavoro è finanziata, per l'anno 2021, con euro =3.800,00=.
8. Le parti individuano le seguenti fattispecie alternative:
  - personale che svolge attività di estumulazione e tumulazione di salme con osservanza di orario di servizio differenziato nel corso dell'anno: indennità giornaliera di euro 3,10;
  - personale che svolge attività di estumulazione e tumulazione di salme o che manipola sostanze nocive quali rifiuti, vernici, cloro o che impiega veicoli in modo continuo: indennità giornaliera di euro 2,20;
  - personale appartenente al servizio di anagrafe e stato civile che risulta addetto ai videoterminali per almeno venti ore settimanali o che svolge servizio al pubblico con afflussi tali da rendere la mansione particolarmente gravosa e che contemporaneamente garantisce l'espletamento del servizio il sabato e la domenica dell'intero anno in caso di decesso senza la corresponsione dell'indennità di reperibilità: indennità giornaliera di euro 1,80;
  - personale che risulta addetto ai videoterminali per almeno venti ore settimanali o che svolge servizio al pubblico con afflussi tali da rendere la mansione particolarmente gravosa: indennità giornaliera di euro 1,00;
9. I dipendenti che usufruiscono dell'indennità condizioni di lavoro vengono individuati da parte di ciascun Responsabile di area.

#### Art. 53

#### Indennità per specifiche responsabilità

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 ad euro 3.000 annui lordi. I criteri e graduazione sono da fissare con specifico regolamento qualora non già adottato ed in essere.
2. Un'indennità di euro 350 annui lordi viene 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.
3. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
4. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
5. L'indennità per specifiche responsabilità è finanziata, per l'anno 2021, con euro =9.850,00= da destinare ai dipendenti di cui ai successivi commi 6 e 7.
6. L'indennità per specifiche responsabilità è destinata a compensare i dipendenti, individuati da parte di ciascun Responsabile di area, di categoria D e C con particolari responsabilità, di categoria B con responsabilità di procedimenti amministrativi, di categoria B con funzioni di coordinamento del servizio ecologia. Tale indennità viene riconosciuta nei seguenti importi:
- euro =3.000,00= annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità al dipendente di categoria C con funzioni di responsabile del procedimento per la procedura del rilascio di autorizzazioni paesaggistiche, ai sensi dell'art. 146 del d.lgs. n. 42/2004, in considerazione della complessità dei compiti svolti e delle considerevoli responsabilità ad essi connessi;
  - euro =3.000,00= annui lordi (da rapportare pro quota alle ore di servizio prestate presso il Comune di Positano in base al rapporto di convenzione con il Comune di Cava de' Tirreni ex art. 14 del CCNL 22.01.2004), da corrispondere per dodici mensilità alla dipendente di categoria D con funzioni di assistente sociale;
  - euro =1.032,91= annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità a ciascun dipendente di categoria C con particolari responsabilità;
  - euro =774,69= annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità a ciascun dipendente di categoria B con responsabilità di procedimenti amministrativi.
7. Si attribuisce, inoltre, un'indennità di importo pari ad euro 350,00 annui lordi a due dipendenti (n. 1 di categoria C e n. 1 di categoria B) per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale.

*Jan Am*

*LA Dell*

*SM*  
*de*





Art. 54  
Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 75% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente. Il fondo è finanziato, per l'anno 2021, con euro =400,00=.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

Art. 54-bis  
Fondo per incentivare specifiche prestazioni da legge

1. Il fondo, per l'anno 2021, è costituito nel suo ammontare da una somma di euro =58.925,69=. Tale fondo è finalizzato ad incentivare le specifiche attività e prestazioni appresso indicate e previste da specifiche disposizioni di legge, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 4, comma 3 del CCNL 05.10.2001:
  - Incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016) – euro 33.925,69;
  - Compenso incentivante ICI (art. 3, c. 57 della legge n. 662/1996 e art. 59, c. 1, lett. p) del d.lgs. n. 446/1997) – euro 15.000,00;
  - Progetto condono edilizio (art. 32, c. 40 del d.l. n. 269/2003) – euro 10.000,00;
  - Contenzioso tributario (art. 12. c. 1, lett. b) del d.l. n. 437/1996) – euro 0,00.
2. La delegazione trattante prende atto delle deliberazioni della Corte dei Conti – Sezione Regionale di controllo per il Veneto n. 022/2008/cons del 21.05.2008 e n. 049/2008/cons del 03.07.2008 e della Sezione Regionale di controllo per il Molise n. 6/2009/PAR del 24.02.2009 con le quali è stata dichiarata l'illegittimità delle previsioni regolamentari degli Enti che, nell'assegnare compensi incentivanti ai dipendenti, pongano a carico di questi ultimi, oltre agli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione, anche l'IRAP che rappresenta, invece, onere fiscale a carico dell'Ente datore di lavoro ai sensi degli articoli 2 e 3, comma 1, lett. e-bis), del d.lgs. n. 446/1997.





Comune di Positano

Provincia di Salerno

Città Romantica

**UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI ANNO 2021 DI EURO 144.127,77**

Indennità	Articolo del CCDI parte economica 2021	Importo in euro
Progressioni economiche orizzontali finanziate nell'anno 2021	Art. 25	1.212,38
Indennità di turnazione	Art. 30	19.500,00
Maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo, notturno e festivo notturno ed Indennità per mancata usufruzione del giorno di riposo settimanale	Art. 30-bis	1.900,00
Indennità di reperibilità	Art. 31	6.400,00
Indennità di servizio esterno	Art. 46	2.400,00
Indennità di funzione	Art. 47	3.900,00
Performance organizzativa ed Individuale	Art. 51	35.839,70
Indennità condizioni di lavoro	Art. 52	3.800,00
Indennità per specifiche responsabilità	Art. 53	9.850,00
Messi notificatori	Art. 54	400,00
Fondo per Incentivare specifiche prestazioni da legge	Art. 54-bis	58.925,69
<b>Totale utilizzato dall'Amministrazione</b>		<b>144.127,77</b>

ALCANTARA L. A.  
CISCO P. A.  
FERRARI M.  
M. A.  
M. A.



