

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI
AREZZO E DELL'ISTITUZIONE BIBLIOTECA CITTA'
DI AREZZO**

anno 2022 - parte economica



**COMUNE
DI
AREZZO**

Sottoscritto in data 7/10/2022

[Handwritten signatures in blue ink]

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL

COMUNE DI AREZZO E DELL'ISTITUZIONE BIBLIOTECA CITTA' DI AREZZO

2022 – PARTE ECONOMICA

Il giorno 7/10/2022, nel Palazzo Comunale, le delegazioni trattanti di cui all'art. 10 CCNL 1° aprile 1999 nelle persone di

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante

Avv. Alfonso Pisacane

Per la RSU

[Handwritten signatures in blue ink for the RSU delegation, including names like Mauro Berti, Paolo Ruffini, and others.]

Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA RAL

[Handwritten signatures in blue ink for the O.O.S.S. Territoriali delegation, including names like Mario, Paolo Ruffini, and Paolo.]

Si sono riunite per disciplinare le materie di cui all'articolo 7, comma 4 del ccnl 21.05.2018 per l'anno 2022. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, sono negoziati con cadenza annuale.

Richiamati:

- La deliberazione di Giunta n. 497 del 23.12.2019 con la quale è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Arezzo per l'anno 2020 e successivi.
- La deliberazione di Giunta Comunale n. 241 del 30/05/2022 con la quale è stato determinato l'importo delle risorse aggiuntive variabili del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2022.
- La determina dirigenziale n. 1914 del 20.07.2022 con cui è stato costituito il Fondo per il salario accessorio dei dipendenti per l'anno 2022, in applicazione dell'articolo 67 del CCNL 21.5.2018, che ammonta complessivamente a Euro 2.941.318,43 (al netto del fondo per le posizioni organizzative);
- La deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo n. 40 del 26/10/2018 con la quale si dà atto che la delegazione trattante per il personale dell'Istituzione Biblioteca sarà la medesima approntata per i dipendenti del Comune di Arezzo;
- La deliberazione di Giunta n. 373 del 05.09.2022 con la quale si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Arezzo relativo all'anno 2022;
- La deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo n. 38 del 14.09.2022 con la quale si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo relativo all'anno 2022;
- Il CDI 2018 del 21.12.2018 e il CDI 2019-2021 siglato in data 28 novembre 2019;
- Il CDI 2020 – parte economica sottoscritto in data 31.8.2020
- Il CDI 2021 – parte economica sottoscritto in data 17.12.2021

CONCORDANO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Arezzo e l'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi



compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente CCI integra/sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso, limitatamente alle materie di seguito trattate.

Art. 3 Durata

1. Il presente CCI ha efficacia per l'anno 2022, per la parte economica.

2. Per la parte normativa, per quanto non diversamente previsto nel presente CCI, trovano applicazione per l'anno 2022 le previsioni contenute nel CCI 2019-2021, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 2016-2018.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie 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;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. 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. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti

Art. 5

Progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Le parti concordano di destinare a tal fine, per il personale del Comune di Arezzo, l'importo corrispondente ad un numero di passaggi di posizione economica pari a 74 ed in ogni caso in misura non superiore al 50% degli aventi diritto per un importo indicativamente quantificato in € **66.446,53**. Le parti concordano di ripartire tra le posizioni economiche il budget sopra determinato secondo quanto previsto nella Dichiarazione congiunta n. 1 allegata al presente contratto.

3. I criteri della regolamentazione delle progressioni economiche orizzontali sono gli stessi già utilizzati per le progressioni dell'anno 2018, come individuati nell'allegato A) del CDI del 21.12.2018, modificato con il CDI del 17.12.2021 con la seguente modifica:

A) il requisito di ammissione alle procedure relativo all'anzianità di servizio nella posizione economica di provenienza è confermato anche nel 2022 in 36 mesi;

B) il secondo paragrafo dell'articolo 5) del citato allegato A) è così sostituito:

1) la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno di avvio della procedura di progressione orizzontale così come risultante dal SMVP: max 65 punti;

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

2) le esperienze professionali con particolare riguardo a quelle direttamente correlate al ruolo ricoperto e le competenze acquisite e certificate a seguito di percorsi formativi; max punti 35;

Esperienza professionale **max 24 punti** conteggiati come segue:

- 1,50 punto per ogni anno di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica attuale;
- 0,6 punti per ogni anno di servizio a tempo indeterminato nella categoria attuale in posizioni economiche inferiori
- 0,4, punti per ogni anno di servizio a tempo indeterminato nella categoria inferiore.

Art. 6

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e c. 2 CCNL 21.5.2018)

1. Per le indennità per specifiche responsabilità, ex art 70-quinquies c. 1 e c. 2 CCNL 21.5.2018, si conferma la disciplina prevista dall' articolo 12 all'articolo 16 del CDI 2019-2021 del 28.11.2019

Art. 7

Risorse

1. Il Segretario Generale d'intesa con la conferenza dei dirigenti assegna a ciascun Servizio dirigenziale un budget annuale, attribuito in rapporto al numero dei dipendenti della struttura dirigenziale potenzialmente interessati ai compensi, rispetto al totale dei potenziali destinatari dell'Ente.

2. Per l'anno 2022 le risorse che il CDI mette a disposizione per il presente istituto contrattuale (indennità per specifiche responsabilità) è di € 118.000,00. Tale somma tiene conto dell'erogazione per 12 mesi per le responsabilità assegnate nel 2021 salvo anticipata cessazione in corso d'anno ovvero in dodicesimi dalla data del provvedimento per le responsabilità assegnate nel 2022 con riferimento all'indennità ex art. 70 quinquies, comma 1 e dell'erogazione per dodici mesi con riferimento all'indennità di 300,00 euro ex art. 70 quinquies, comma 2.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018)

1. Le parti, ad integrazione di quanto previsto dall'art. 11 del CCI 2019-2021, per l'anno 2022, aggiornano la definizione di un fattore di disagio, disciplinato dalle seguenti modifiche alla predetta disposizione:

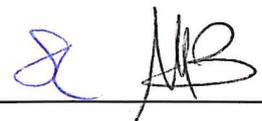
All'art. 11 comma 4 del CCI 2019-2021 è modificata la lettera e) ed integrata l'annessa tabella come segue:

e) *prestazione di lavoro che comportano contatto con l'utenza di elevata entità congiunto a prestazione lavorativa in orari e/o sedi diverse da quelle ordinariamente previste:*

| importo giornaliero dell'attività | Tipo di servizio |
|-----------------------------------|--|
| Euro € 7,00 giornaliera | attività relative alla celebrazione dei matrimoni; come da attestazione del dirigente/PO competente per max 3 giornate/matrimonio (lett. e) |
| Euro € 7,00 giornaliera | Attività di spunta di fiere e mercati straordinari in orario diverso da quello ordinario come da attestazione del dirigente/PO competente per max 2 giornate/evento (lett.e) |

Art. 9

Progetti di produttività



In considerazione della particolare rilevanza che l'Amministrazione assegna ai servizi esterni della Polizia Municipale nelle serate di venerdì e sabato ed in occasione di grandi eventi, in via transitoria ed in attesa di una disciplina nell'ambito degli istituti ordinari di legge e contrattuali, sono previste per il solo 2022 quote di produttività specifiche ai dipendenti appartenenti al predetto servizio come segue:

Progetto Controllo del territorio e rafforzamento della qualità e quantità dei servizi di polizia stradale e di sicurezza urbana, rispetto del Regolamento di Polizia Urbana, controllo delle attività commerciali e di somministrazione di alimenti e bevande

ATTIVITA' PROGETTUALE N. 1: "Servizi di sicurezza stradale e di sicurezza urbana, controllo delle attività commerciali e di somministrazione di alimenti e bevande, controllo del rispetto del Regolamento di Polizia Urbana, prevalentemente nelle sere di venerdì/sabato e sabato/domenica, in orario 20.00 – 02.00".

Budget assegnato: il costo dell'azione progettuale è stimato in Euro 4.000,00

ATTIVITA' PROGETTUALE N. 2 "Servizi di sicurezza stradale e sicurezza urbana in occasione di grandi eventi diurni e serali".

Budget assegnato: il costo dell'azione progettuale è stimato in Euro 4.000,00

Destinatari delle azioni progettuali: potenzialmente tutte le unità assegnate alla Polizia Municipale.

In ordine ai progetti della Polizia Municipale, le parti adottano altresì la Dichiarazione congiunta n. 2 allegata al presente contratto.

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante

Avv. Alfonso Pisacane



Per la RSU



Per le O.O.S.S. Territoriali

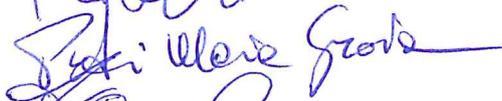
CGIL FP



CISL FP



UIL FPL



CSA RAL



Arezzo, 7/10/2022

CDI 2022 PERSONALE NON DIRIGENTE - COMUNE DI AREZZO

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano di ripartire tra le posizioni economiche il budget complessivo destinato alle progressioni orizzontali 2022 pari a € 66.446,53 nei seguenti importi:

| Cat Giuridica | Pos Econ | N° part | Tot part | N° vinc | Tot vinc | Importo Annuo | Spesa Tot vinc | % vinc | Spesa finale PEO | | % vinc PEO x Cat (N°) | Spesa potenziale partecipanti | | | % Vinc PEO x Cat (Risorse) | |
|---------------|----------|---------|----------|---------|----------|---------------|----------------|------------|------------------|-------------|-----------------------|-------------------------------|--------------|--------------|----------------------------|--------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B1 | B2 | 1 | 16 | 1 | 9 | € 790,69 | € 790,69 | 100% | € 5.327,11 | | 56,25% | € 790,69 | € 9.150,33 | | 58,22% | |
| | | | 22 | | 14 | | | | € 7.094,09 | | 69,79% | | € 11.295,60 | | 70,29% | |
| | | B5 | 1 | | 1 | | € 378,29 | € 378,29 | 100% | | | | € 378,29 | | | |
| | | B6 | 3 | | 2 | | € 833,24 | € 1.666,48 | 67% | | | | € 2.499,72 | | | |
| | B7 | 11 | | 5 | | € 498,33 | € 2.491,65 | 45% | | | | € 5.481,63 | | | | |
| B3 | B3 | 1 | 6 | 1 | 5 | € 302,82 | € 302,82 | 100% | € 1.766,98 | | 83,33% | € 302,82 | € 2.145,27 | | 82,37% | |
| | | 2 | | 2 | | € 353,79 | € 707,58 | 100% | | | | € 707,58 | | | | |
| | | 3 | | 2 | | € 378,29 | € 756,58 | 67% | | | | € 1.134,87 | | | | |
| C | C1 | 8 | 72 | 6 | 41 | € 525,62 | € 3.153,72 | 75% | € 27.562,77 | € 27.562,77 | 56,94% | € 4.204,96 | € 48.964,68 | € 48.964,68 | 56,29% | 56,29% |
| | | 15 | | 11 | | € 628,94 | € 6.918,34 | 73% | | | | € 9.434,10 | | | | |
| | | 10 | | 7 | | € 732,65 | € 5.128,55 | 70% | | | | € 7.326,50 | | | | |
| | | 5 | | 3 | | € 885,18 | € 2.655,54 | 60% | | | | € 4.425,90 | | | | |
| | | 34 | | 14 | | € 693,33 | € 9.706,62 | 41% | | | | € 23.573,22 | | | | |
| D | D1 | 2 | 44 | 1 | 16 | € 1.174,00 | € 1.174,00 | 50% | € 26.913,32 | € 26.913,32 | 36,36% | € 2.348,00 | € 72.657,25 | € 72.657,25 | 37,04% | 37,04% |
| | | 14 | | 5 | | € 2.417,79 | € 12.088,95 | 36% | | | | € 33.849,06 | | | | |
| | | 9 | | 3 | | € 1.177,61 | € 3.532,83 | 33% | | | | € 10.598,49 | | | | |
| | | 16 | | 5 | | € 1.283,56 | € 6.417,80 | 31% | | | | € 20.536,96 | | | | |
| | | 1 | | 1 | | € 2.074,74 | € 2.074,74 | 100% | | | | € 2.074,74 | | | | |
| | | 2 | | 1 | | € 1.625,00 | € 1.625,00 | 50% | | | | € 3.250,00 | | | | |
| | | 138 | 138 | 71 | 71 | € 1.625,45 | € 61.570,18 | | € 61.570,18 | € 61.570,18 | | € 132.917,53 | € 132.917,53 | € 132.917,53 | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|------|----|--|---|--|--|--|--|-----|------------|-------|--|--|
| P.O. | 14 | | 3 | | | | | 21% | € 4.876,35 | circa | | |
|------|----|--|---|--|--|--|--|-----|------------|-------|--|--|

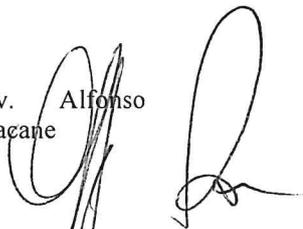
| | |
|------------------------------|-------------|
| SPESA TOTALE PEO | € 66.446,53 |
| TOTALE GENERALE PARTECIPANTI | 152 |
| TOTALE GENERALE VINCITORI | 74 |

Arezzo, 7/10/2022

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante

Avv. Alfonso Pisacane

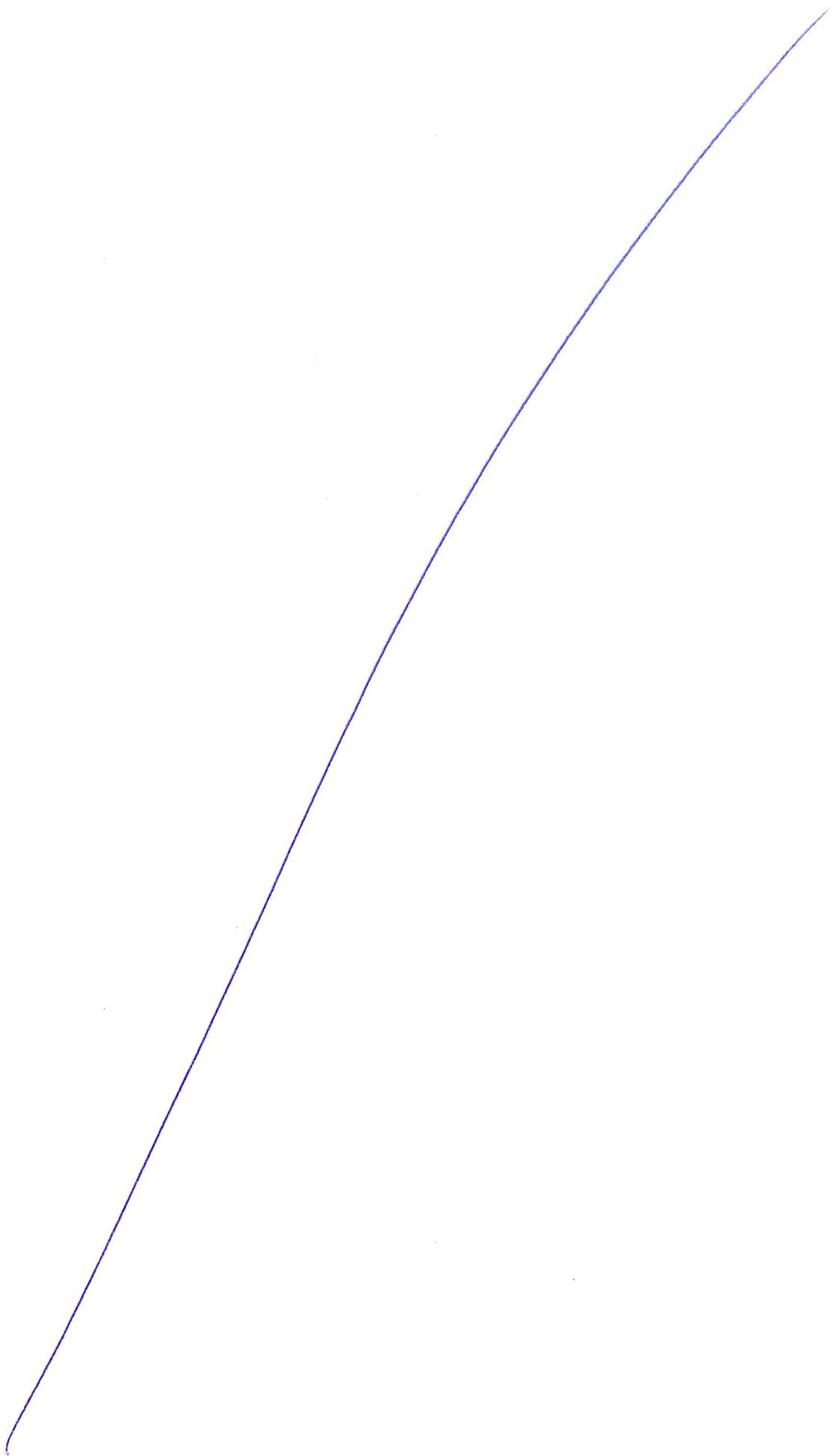


Per la RSU



Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL FP 
 CISL FP 
 UIL FP 
 CSA RAL 



CDI 2022 PERSONALE NON DIRIGENTE - COMUNE DI AREZZO

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

SUI PROGETTI SPECIALI DELLA POLIZIA LOCALE

Visti i sempre più numerosi e gravosi impegni che l'amministrazione comunale richiede ai lavoratori del Corpo di Polizia Municipale, in particolare per lo svolgimento di attività serali.

Considerato che l'Amministrazione Comunale, negli ultimi periodi, ha più volte affermato di voler istituzionalizzare un nuovo turno notturno, garantito per l'anno 2022 attraverso un progetto speciale che salvaguarda il carattere di volontarietà del personale che aderisce alle attività progettuali.

Considerato che non sarà più possibile garantire negli anni successivi lo svolgimento del turno notturno attraverso la riproposizione del progetto speciale, istituito contrattuale che con ogni probabilità non sarà più contemplato dal nuovo CCNL di comparto (in via di definizione).

Rilevato pertanto che il venir meno dell'istituto dei progetti speciali apre una questione sindacale legata:

- alla volontà dell'Amministrazione Comunale di voler mantenere o meno un turno notturno anche per gli anni a venire
- alla necessità della parte sindacale di salvaguardare il carattere di volontarietà di adesione dei lavoratori al turno notturno
- alla necessità di dover ricorrere ad altri strumenti di incentivazione ordinari e stabili

le parti ritengono opportuno e si impegnano affinché si apra, già dal settembre 2022, un confronto atto in primis a risolvere le problematiche riguardanti il Corpo di Polizia Municipale già rappresentate dalla RSU nella lettera del 25 maggio 2022, ovvero:

- dotazione organica ed elevata età media del personale
- mezzi e dotazioni
- vestiario
- tutela legale
- formazione e aggiornamento.

e per discutere sull'utilizzo degli strumenti normativi che eventualmente il nuovo CCNL metterà a disposizione per garantire le diverse esigenze delle controparti.

Arezzo, 7/10/2022

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante
Avv. Alfonso Pisacane

Per la RSU

Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL FP

CISL FP

UIL FP

CSA RAL

