

COMUNE DI CASTEL D'AZZANO
Provincia di Verona

CONTRATTO DECENTRATO
ACCORDO DEL RIPARTO E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

In data 21 Dicembre 2021 alle ore 9.30 presso la residenza municipale del Comune di Castel d'Azzano, si è riunita la delegazione trattante regolarmente convocata con nota prot. 24456 del 07/12/2021.

Premesso che in data 07/12/2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI per il riparto e utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021.

Visto il parere sulla compatibilità dei costi reso dal Revisore dei Conti in data 11/12/2021, agli atti del protocollo al n. 24899 del 14/12/2021;

La Giunta Comunale con deliberazione n. 185 del 14/12/2021 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

PRESENTI

Per la delegazione di parte pubblica nominata con deliberazione di Giunta Comunale di GC n. 182 del 25-10-2018:

Presidente Segretario Comunale VOTANO ELEONORA

Per la delegazione sindacale territoriale OOSS:

Tirapelle Angelo Organizzazione sindacale territoriale CISE

Ligabue Claudio Organizzazione sindacale territoriale CSA

De Pasquale Antonio Organizzazione sindacale territoriale CGIL

Bognin Marco Organizzazione sindacale territoriale UIL

Per le RSU aziendali:

QUINTO CLAUDIO, PADOVANI FRANCESCA, MORICHETTA MIRKO, TESTINI LINDA.

Le parti coinvolte convengono quanto segue:

- L'Ente destina una quota dell'8% dei proventi riscossi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. N. 285/1992, al finanziamento di prestazioni previdenziali del personale di Polizia Locale, fino al limite di euro 1.200,00 pro capite.

Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le risorse relative ai contributi al Fondo Sirio-Perseo di cui all'art. 72 del CCNL 21/05/2018 sono assegnate proporzionalmente all'orario di lavoro e versate secondo le modalità previste dall'ordinamento.

- di approvare i criteri contenuti nella bozza di Regolamento per gli incentivi per la gestione delle entrate che è stata trasmessa già in possesso delle organizzazioni sindacali e RSU che ne confermano i criteri di determinazione;

UIL FPL

FPCGIL

TUTTO CIO' PREMESSO E CONSIDERATO le parti al termine della riunione sottoscrivono il seguente accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa per l'anno 2021:

AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Castel d'Azzano e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa, nonché le modalità di costituzione e utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021 in applicazione dell'art. 8 comma 1 del CCNL 25-5-2018.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, che abbiano prestato servizio per almeno 5 mesi, nell'anno 2021.

COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo anno 2021 destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito con determinazione n. 763 del 19/11/2021 per la parte stabile e dall'Amministrazione comunale con deliberazione di G.C. n. 174 del 02/12/2021, per la parte variabile e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21-5-2018, risulta così costituito:

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021		
DESCRIZIONE	2016	2021
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (art. 67 c. 1 CCNL 2016-2018)	144.056,42	139.889,73
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (art. 67 c. 2 lett. g CCNL 2016-2018)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (art. 67 c.2 lett. e CCNL 2016-2018)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (art. 67 c. 2 lett. h CCNL 2016-2018)		
- ria personale in comando		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (art. 67 c. 2 lett. c - CCNL 2016-2018) cessati anno 2017		473,59
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (art. 67 c. 2 lett. c - CCNL 2016-2018) cessati anno 2018		459,42
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (art. 67 c. 2 lett. c - CCNL 2016-2018) cessati anno 2019		437,19
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (art. 67 c. 2 lett. c - CCNL 2016-2018) cessati anno 2020		0,00
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	0,00	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	1.260,08	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		
TOTALE RISORSE STABILI	142.796,34	141.259,93

Risorse stabili NON soggette al limite

The bottom of the document features several handwritten signatures. From left to right, they appear to be from:

- UIL FPL
- CGIA
- FP CGIL
- CGIA
- Another union representative
- A final signature, possibly the official representative of the Administration.

INCREMENTO DEL FONDO DAL 01/01/2019 - (art. 67 c. 2 lett. a - CCNL 2016/2018)		2912,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (art. 67 c. 2 lett. b - CCNL 2016/2018)		3928,73
<i>Totale Risorse stabili NON soggette al limite</i>	0,00	6.840,73
TOTALE RISORSE STABILI	142.796,34	148.100,66

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (art. 67 c. 3 lett. a - CCNL 2016/2018)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	5.000,00	5.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (art. 67 c. 3 lett. c - CCNL 2016/2018)	5.996,00	3.790,00
Frazioni di RIA (art. 67 c. 3 lett. d - CCNL 2016/2018)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (art. 67 c.5, lett. b - CCNL 2016/2018)	14.200,00	17.900,00
INTEGRAZIONE 1,2% - (art. 67 c.4 - CCNL 2016/2018)	7.478,00	7.478,00
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	32.674,00	34.168,00

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 67, C.3, lett. e) CCNL 2016/2018)		3743,84
RISPARMI SPESA BUONI PASTO (Art. 1 c. 870 L. 178/2020)		1497,50
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)		
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)	8.000,00	8.000,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLAB, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		1.000,00
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)		
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	8.000,00	14.241,34
TOTALE RISORSE VARIABILI	40.674,00	48.409,34

TOTALE

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	175.470,34	175.427,93
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	59.779,00	59.779,00
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	235.249,34	235.206,93
COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO ART. 14 CCNL 01/04/1999	11.811,00	11.811,00

Le parti danno atto che il fondo risorse decentrate rispetta il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio, previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, riferito all'anno 2016, pari ad € 235.249,34 (al netto del fondo compensi per il lavoro straordinario);

UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE



 UILFPL

 CSA

 FPCGIL

L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere le quote di indennità di comparto;

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE			
ANNO 2021			
Art. 68, comma 1		Progressioni Economiche Orizzontali	
STABILE		Fondo storico progressioni e.o.	€71.805,51
	Art. 70 septies c. 1	Indennità al personale A e B	€ 349,70
	Art. 68, c. 1	Fondo progressioni e.o. anno 2021	€ 9.000,00
	Art. 68, c. 1	Indennità di comparto	€ 14.306,55
	Art. 68,c. 2, lett. e)	Indennità di responsabilità	€ 5.000,00
	Art. 68 c. 2 lett. d)	Indennità di Turno e reperibilità	€ 18.400,00
	Art. 68 c. 2 lett. c)	Indennità maneggio valori	€ 483,60
	Art. 68 c. 2 lett. c)	Indennità di rischio e disagio	€ 2.340,00
	Art. 56 quinquies	Indennità di servizio esterno vigili	€ 1.072,00
	Art. 68,c. 2, lett. a)	performance organizzativa	€ 17.740,31
	Art. 68, c. 2, lett. b)	performance individuale	€ 7.602,99
TOTALE UTILIZZO PARTE STABILE DEL FONDO			€ 148.100,66
	Art. 68, c. 2, lett. g)	Sponsorizzazioni, compensi Istat	€ 1.000,00
	Art. 68,c. 2, lett. g)	Incentivi per progetto vigili (Ed. stradale)	€ 3.790,00
	Art. 68, c. 2, lett. g)	Incentivi per funzioni tecniche	€ 8.000,00
	Art. 68, c. 2, lett. g)	Incentivi per specifiche attività (Ici)	€ 5.000,00
	Art. 68, c. 2, lett. a)	performance organizzativa	€ 21.253,54
	Art. 68,c. 2, lett. b)	performance individuale	€ 9.185,80
	Art. 69	Premio individuale	€ 180,00
TOTALE UTILIZZO PARTE VARIABILE DEL FONDO			€ 48.409,34
TOTALE TEORICO FONDO/PRODUTTIVITA'			€ 196.510,00

CISLFP

[Signature]

UILFPL

[Signature]

CSA

FPCGIL

[Signature]

[Signature]

UTILIZZO RISORSE stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

Per l'anno 2021 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono calcolate in base al personale in servizio e in base alla categoria di appartenenza, per un importo di € 14.306,55;

UTILIZZO RISORSE stabili per finanziamento di indennità specifica al personale cat. A e B1

Nell'anno 2021 l'indennità specifica al personale di cat. A e B1 di cui all'art.5 CCNL del 31/03/1999 sono quantificate in € 349,70;

UTILIZZO RISORSE stabili per il finanziamento delle PROGRESSIONI ECONOMICHE

- Il finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2021, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è definito nella misura degli importi storicizzati alla data del 01/01/2021 pari ad € 71.805,51 ed è incrementato delle risorse relative alle progressioni orizzontali previste per l'anno 2021 per un importo di € 9.000,00;
- Per ciò che attiene alle progressioni orizzontali anche per il 2021 vale quanto disposto dall'art. 8 della metodologia di valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 04/12/2012 e modificata con delibera Giunta Comunale n. 211 del 30/12/2015.
- L'accesso al sistema premiale concepito dalla riforma e correlato allo sviluppo professionale (progressioni economiche), interesserà i dipendenti che avranno conseguito valutazioni pari almeno alla media di 400 punti, per 3 anni consecutivi come previsto. La valutazione è riferita al triennio immediatamente antecedente alla decorrenza degli effetti economici della progressione (es. per la progressione decorrente dal 01/01/2021 = valutazione anni 2018-2019-2020).
- Trascorsi i 36 mesi e maturati i requisiti previsti per la progressione, i candidati saranno sottoposti alla selezione con riferimento al maggior punteggio conseguito in applicazione della presente metodologia di valutazione delle performance e con riferimento agli accordi del CCNL decentrato.
- Pertanto, l'Ente in base al dettato dell'art. 23 D.Lgs. 150/2009, riconosce selettivamente le progressioni economiche, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, applicando le condizioni sopra dette.
- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- L'utilizzo del fondo relativo al contingente del personale che ha maturato i requisiti previsti alla data del 31.12.2020 è di seguito specificato:

Cat.	numero passaggi	Costo Annuo	Costo con 13 [^]	Costo totale con 13 [^]
Da D6 a D7	2	1500,00	1625,00	3250,00
Da D4 a D5	1	1184,88	1283,62	1283,62
Da C5 a C6	3	639,96	693,24	1617,58
Da C1 a C2	1	485,16	525,59	525,59
Da B4 a B5	1	326,64	353,86	353,86
Da B5 a B6	1	349,20	378,30	378,30
Da B7 a B8	3	460,08	498,42	1495,26

Costo previsto per le progressioni orizzontali anno 2021 = € 8.904,21

UILFPL

CSA

FP CGIL

FP

RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI TURNO E REPERIBILITA'

Indennità di turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.

Per l'anno 2021 si confermano i criteri già definiti nel CCDI 2019 e CCDI 2020 parte normativa, per tale indennità di turno è previsto un importo presunto annuo di € 8.000,00;

L'indennità di turno è attribuita al Personale di Polizia Locale in servizio sulla base delle autorizzazioni alle turnazioni predisposte dal Responsabile di Settore;

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;

Indennità di reperibilità

Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL 21.5.2018.

Per l'anno 2021 si confermano i criteri già definiti nel CCDI 2019 e CCDI 2020 parte normativa, per tale indennità di reperibilità è previsto un importo presunto di € 10.400,00;

Per l'anno 2021 si confermano i criteri già definiti per l'attribuzione ai seguenti dipendenti:

tecnici dell'U.T. n. 2

operai addetti alla viabilità n. 3

vigili n. 3

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;

RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

Indennità di disagio

Per la disciplina dell'indennità di disagio si fa riferimento all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

L'indennità di disagio è determinata da:

- a) articolazione disagiata dell'orario di lavoro con necessità di più rientri pomeridiani rispetto alla normale articolazione dell'orario.

Per l'anno 2021 si confermano i criteri già definiti nel CCDI 2019 e CCDI 2020 parte normativa, e viene riconosciuto un importo giornaliero di € 1,50 e viene attribuita alla figura della bibliotecaria.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Indennità di rischio

Per la disciplina dell'indennità di rischio si fa riferimento all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

L'indennità di rischio è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

- b) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Per l'anno 2021 si confermano i criteri già definiti nel CCDI 2019 e CCDI 2020 parte normativa, e viene riconosciuto un importo giornaliero di € 1,50 e viene attribuita alle seguenti figure: cuochi e operai;

L'importo presunto per l'indennità di disagio e rischio per l'anno 2021 è di € 2.340,00;

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;

UILFPL

CRA

FPCCIL

CISL

Indennità maneggio valori

Per la disciplina dell'indennità di maneggio valori si fa riferimento all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

L'indennità di maneggio valori è riconosciuta ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori ai quali compete una indennità giornaliera, entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1,00 a €10,00 (art. 70 bis, comma 2 del CCNL 21/05/2018)

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

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

- media mensile di valori di cassa maneggiati pari o superiore ad € 700,00= indennità € 1,55 giornaliera;

- media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 200,00= ed € 700,00= indennità di € 1,00 giornaliera (minimo previsto dal CCNL).

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti delle diverse indennità e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata.

Importo presunto anno 2021 € 483,60=

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;

RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO dell'indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori.

L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21-5-2018 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B,C, e D.

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018 e può essere riconosciuta per un importo non superiore ad € 3.000,00 annui lordi.

L'attribuzione di specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore e rapportata al periodo di servizio effettivamente prestato.

L'indennità per il 2021 viene stabilita in complessivi € 4.400,00 è riconosciuta alle seguenti figure professionali come nell'anno 2020:

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA'	N. DIP	INDENNITA' ANNUA LORDA	TOTALE SPESA 2021
A personale che coordina gruppi di lavoro	2 B 1 C	€ 600,00 € 350,00	€ 1.200,00 € 350,00
Al personale istruttore di particolari procedimenti			
- di bilancio	1 C	€ 800,00	€ 800,00
- tecnico	1 C	€ 500,00	€ 500,00
- 770, conto annuale ect.	1 C	€ 350,00	€ 350,00
CED, appalti e contratti	3 C	€ 400,00	€ 1.200,00
TOTALE	9		€ 4.400,00

UILFPL

CISLFA

FP CSIL

CSA

7

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;

RISORSE DESTINATE all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350,00 euro) del CCNL 21.5.2018 è definito nella seguente misura

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA'	N. DIPENDENTI INTERESSATI	TOTALE SPESA 2021
Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale	3	€ 600,00

Tali indennità vengono erogate a consuntivo su certificazione del Responsabile del Settore.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;

RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE ART. 56 quinquies CCNL 21/05/2018

Il finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente alla polizia locale è determinato, in applicazione dell'art. 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21/05/2018, in un importo pari ad € 1,00 giornaliero ed è a carico del fondo delle risorse decentrate.

L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

Tale indennità viene quantificata in € 1.072,00 (€1 per n. 4 vigili per 268gg);

RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO di progetti con proventi delle violazioni al codice della strada (art. 56-quater CCNL 2018)

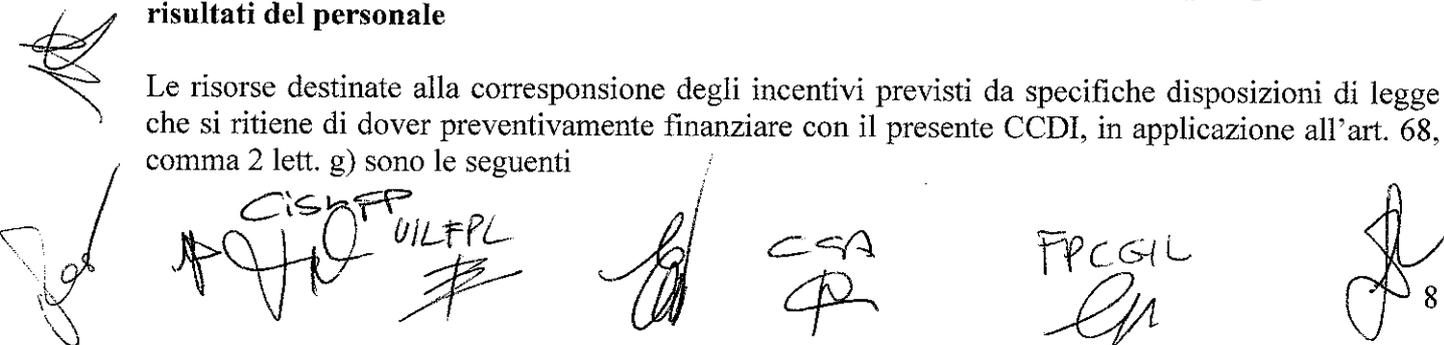
Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

L'ente stanZIA le relative risorse ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Con il presente contratto integrativo per l'anno 2021, viene finanziato il potenziamento di servizi esterni di Polizia Stradale, il progetto di vigilanza sul territorio è previsto per € 3.790,00=

RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE incentivi per prestazioni o risultati del personale

Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI, in applicazione all'art. 68, comma 2 lett. g) sono le seguenti

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. From left to right, there is a large signature, a stamp for 'CISAP' with a signature, a stamp for 'UILFPL' with a signature, a stamp for 'CSA' with a signature, a stamp for 'FPCGIL' with a signature, and a final signature with the number '8' next to it.

- risorse destinate agli incentivi in attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontano ad un totale di € 8.000,00;
- incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446) ammontano a un totale di € 5.000,00;
- risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontano a un totale di € 1.000,00.

RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO di Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo art.67 comma 5 lett. b) CCNL 21/05/2018

L'Amministrazione con la deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 15/04/2021, relativa al Piano delle Performance: approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023 ha fissato gli obiettivi che si intendono raggiungere, gli obiettivi di miglioramento e le relative risorse assegnate ai responsabili di settore.

Le risorse del fondo di cui all'art. 67 c. 5 lett.b) del CCNL 21/05/2018, quantificate in € 17.900,00, verranno distribuite a consuntivo ai partecipanti ai progetti, su certificazione rilasciata dai Responsabili dei Settori validata dall'organismo di valutazione.

UTILIZZO RISORSE destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei punti precedenti e per l'anno 2021 sono quantificate complessivamente in € 38.062,64=

Differenziazione del premio individuale (premio di eccellenza)

Ai sensi dell'art 69 CCNL la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale che si aggiunge alla quota di detto premio viene fissata in misura non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La maggiorazione viene attribuita orientativamente al 10% del personale che ha conseguito la valutazione più elevata. A parità di punteggio viene data precedenza al personale con maggiore anzianità di servizio.

Metodologia e schede di valutazione

La metodologia di valutazione delle performance è stata approvata con delibera di Giunta Comunale n. 146 del 04/12/2012 e delibera di Giunta Comunale n 211 del 30/12/2015.

Con le medesime delibere sono state approvate le schede di valutazione che prevedono la ripartizione della performance individuale e organizzativa rispettando quanto previsto dal CCNL art. 68 comma 3 (performance individuale non inferiore al 30%)

Le risorse destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- il numero dei dipendenti dell'ente, che abbiano prestato servizio nell'anno 2021 per almeno 5 mesi, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso.
- il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati ottenendo un valore complessivo.

- le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

Il parametro di riferimento di categoria viene rettificato applicando i due seguenti fattori correttivi:

- fattore correttivo "tempo" che rappresenta un prerequisito per l'accesso al sistema premiale con riferimento al periodo lavorativo annuale
- fattore correttivo "orario di lavoro" (part-time o full time): per ciascun dipendente si tiene conto della percentuale oraria del rapporto di lavoro in essere.

In caso di provvedimenti disciplinari, per ragioni collegate all'espletamento dei propri compiti durante il servizio, saranno previste le seguenti detrazioni:

- rimprovero scritto: riduzione del 10%;
- sospensione dello stipendio: detrazione totale.

Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati in base all'applicazione della metodologia di valutazione delle performance approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 04/12/2012 compilando le schede di valutazione.

La valutazione delle performance è effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso approvate con la deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 04/12/2012 sopra citata e allegate alla stessa che dovranno essere comunicate al diretto interessato assicurando il contraddittorio col dipendente.

Disposizione finale

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.

Le disposizioni 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.

UILFPL

CSA

FPCGIL

Le parti sottoscrivono l'accordo

Castel d'Azzano, li 21 dicembre 2021

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Clara... [Signature]

RSU

[Signature]
Francesco...
[Signature]
[Signature]

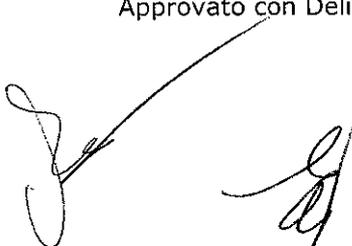
OO.SS. TERRITORIALI

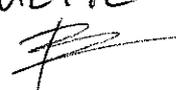
FP CGIL *[Signature]*
CSA *[Signature]*
UIL FPL *[Signature]*
CISL FP *[Signature]*

REGOLAMENTO INCENTIVI GESTIONE ENTRATE

(Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145)

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. del



UILFPL


CSA

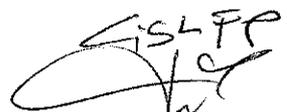



FPCBIL




INDICE

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento2
Articolo 2 – Costituzione del Fondo2
Articolo 3 – Destinazione del Fondo3
Articolo 4 – Trattamento accessorio3
Articolo 5 – Entrata in vigore3

  
UILFPL  
CSA 
FPCGIL  


Articolo 1 – Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate ed al fine di disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, compresi gli incaricati di Posizione Organizzativa, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati dell'U.O. Economico Finanziaria.

Articolo 2 – Costituzione del Fondo

1. Per il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'articolo 1 del presente Regolamento è istituito apposito Fondo incentivante.

2. Il Fondo incentivante è alimentato dalle seguenti fonti di entrate riscosse nell'anno precedente a quelle di riferimento, così come risultanti dal conto consuntivo approvato:

a) il 5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento IMU e TARI, atti di sollecito IMU e TARI, accertamenti con adesione indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento;

b) il 3 % delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento IMU e TARI notificati dall'ente col supporto di società esterne non concessionarie dell'attività di accertamento;

3. Le riscossioni si intendono comprensive di imposta, sanzioni ed interessi, purché non contestate in sede giurisdizionale;

4. Ferme restando le modalità di alimentazione del Fondo, in sede di predisposizione del bilancio di previsione si tiene conto delle riscossioni, da calcolarsi con le percentuali di cui al comma precedente, realizzate nell'anno precedente a quello in cui è predisposto il bilancio di previsione. In alternativa, la stima delle risorse che alimenteranno il Fondo può essere operata sulla base degli importi relativi al recupero dell'evasione IMU e TARI iscritti nel bilancio di previsione precedente a quello di costituzione del Fondo. La quantificazione definitiva delle risorse confluite nel Fondo si determina con riferimento alle riscossioni di cui al comma precedente certificate nel bilancio consuntivo approvato nell'anno di riferimento.

Articolo 3 – Destinazione del Fondo

1. Il Fondo è destinato:

a) nella misura del 90%, al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente, da ripartire, secondo i criteri di cui al successivo articolo 4;

b) nella misura del 10%, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate;

U1L FPL
#

G

CSA
P

FP CSL
LU

SISLFP
P

PR

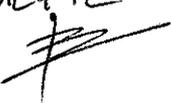
Articolo 4 – Trattamento accessorio

1. Le risorse confluite nel Fondo, al netto delle eventuali risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi dell'U.O. Economico Finanziaria, di recupero dell'evasione dei tributi comunali.
2. La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.
3. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.
4. In sede di assegnazione degli obiettivi dell'U.O. Economico Finanziaria vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, le fasi del processo, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato.
5. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi dell'U.O. Economico Finanziaria e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della performance.
6. Il fondo costituito per ciascuna annualità deve essere liquidato limitatamente all'anno di riferimento. Non è possibile traslare all'annualità successiva eventuali quote del fondo non liquidate.

Articolo 5 – Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore lo stesso giorno della sua approvazione.



UL#PL




CISA TP




CSA


FPC SIL