

COMUNE DI CASTEL D'AZZANO
Provincia di Verona

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
ACCORDO DEL RIPARTO E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019
Ai sensi art.7 comma 4 lett a) CCNL Funzioni locali 21-05-2018

In data 16/09/2019 alle ore 09,00, presso la residenza municipale del Comune di Castel d'Azzano, si è riunita la delegazione trattante regolarmente convocata.

Premesso che in data 04/07/2019 alle ore 18,00 presso la residenza municipale del Comune di Castel D'Azzano, è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI per il riparto e l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019.

Visto il parere sulla compatibilità dei costi reso dal Revisore Unico dei Conti del Comune di Castel d'Azzano acquisito in data 22/07/2019 prot.n.15981.

Vista la deliberazione n.173 del 12/09/2019, dichiarata immediatamente eseguibile con la quale viene autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2019.

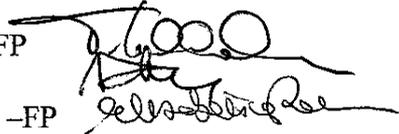
Per la delegazione di parte pubblica nominata con deliberazione di GC n. 182 del 25/10/2018:
Presidente segretario Comunale DI MARCO MASSIMO

La delegazione sindacale territoriale OOSS presente:

Tirapelle Angelo Organizzazione sindacale territoriale CISL- FP

Cavedini Nicola Organizzazione sindacale territoriale CSA

Rossoni Elisabetta Organizzazione sindacale territoriale CIGL -FP



RSU aziendali presenti:

QUINTO CLAUDIO

PADOVANI FRANCESCA

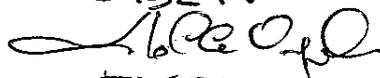
MORICHETTA MIRKO

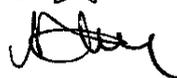
TESTINI LINDA



Sottoscrivono l'accordo definitivo per il riparto e l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2019.



CIGL FP

FP CGIL


CSA


COMUNE DI CASTEL D'AZZANO

Provincia di Verona

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ACCORDO DEL RIPARTO E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 Ai sensi art 7 comma 4 lett a) CCNL Funzioni Locali 21-5-2018

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

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. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

La sua durata è **triennale** salvo:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti si fa riferimento alla contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Le parti prendono atto che con deliberazione di GC n. 65 del 11-4-2019 è stato costituito il fondo della produttività 2019 secondo le linee di indirizzo dell'Amministrazione e in conformità all'art. 67 del CCNL 21-5-2018.

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2019:	
Art 67 c 1 Importo unico consolidato anno 2017	€ 139.889,73
Art 67 c. 2 lett a) Incremento € 83,20 per ogni dip in servizio al 31-12-2015	€ 2.912,00
Art 67 c. 2 lett b) differenziali PEO sul personale in essere al 1-3-2018	€ 3.928,73
Art 67 c. 2 lett c) recupero retribuzioni di anzianità e assegni ad personam lavoratore cessato dal servizio anno precedente	€ 933,01
TOTALE RISORSE STABILI 2019	€ 147.663,47

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2019	
art 67 c.3 lett c) Funzioni tecniche art. 113 d.lgs.50/2016 e s.m.i.	€ 7.000,00
art 67 c.3 lett c) ISTAT	€ 1.000,00
art 67 c.3 lett c) ICI	€ 5.000,00
proventi art.208 d.lgs.285/92 per progetti Polizia Locale	€ 3.790,00
art 67 c.3 lett c) Totale risorse per specifiche disp di legge	€ 16.790,00
Art 67 c. 3 lett h) Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 7.478,00
Art. 67 c. 3 lett i) incremento per obiettivi piano performance	€ 18.240,73
TOTALE RISORSE VARIABILI 2019	€ 42.508,00
TOTALE GENERALE	€ 190.172,20

CISL FP

RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE		
Funzioni tecniche art. 113 d.lgs.50/2016 e s.m.i	€ 7000,00	
ISTAT	€ 1000,00	
differenziali Peo sul personale in essere al 1-3-2018	€ 3928,73	
Incremento € 83,20 per ogni dip in servizio al 31-12-2015	€ 2.912,00	€ 14.840,73
TOTALE AL NETTO DELLE SOMME SOGGETTE AL LIMITE		€ 175.331,47
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO		€ 59.779,00
TOTALE SALARIO ACCESSORIO FONDO 2019		€ 235.110,47

Verifica limite art 23, comma 2 del D.Lgs 2017/75

L'importo del fondo 2019 depurato delle somme non soggette al limite non supera il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 come previsto dall'art. 23 del D.Lgs 75/2017:

ANNO	2016	2019
TOTALE RISORSE STABILI	€ 142.796,34*	€ 147.663,47
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 40.674,00	€ 42.508,73
TOTALE COSTITUZIONE FONDO	€ 183.470,34	€ 190.172,20
SOMME NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 8.000,00	€ 14.840,73
TOTALE FONDO DEPURATO DELLE SOMME NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 175.470,34	€ 175.331,47
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	€ 59.779,00	€ 59.779,00
TOTALE SALARIO ACCESSORIO CCNL 2016-2018	€ 235.249,34	€ 235.110,47
EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016		=
* anno 2016 con riduzione 1,41% € 1260,08		

Fatto salvo quanto previsto dal DL 34/2019 art 33 comma 2 ultimo periodo.

I dipendenti comunali al 31-12-2018 erano 33 e ancora in servizio alla data attuale sono 33.

UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

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

Indennità di comparto

UTILIZZO RISORSE stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

Per l'anno 2019 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono le seguenti:

DIPENDENTI CAT	INDENNITA' DI COMPARTO COMPLESSIVA
n. 4 D	€ 2.253,60
n. 19 C	€ 9.452,88
n. 10 B	€ 4.269,60
Totali 33 DIP	€ 15.976,08

Progressioni economiche storiche

DESTINAZIONE FONDO	ANNO 2019
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE 2017	€ 88.446,93
indennità specifica personale cat A e B1 Art 5 CCNL del 31/03/99	€ 387,36
progressioni orizzontali anno 2018	€ 4.076,13
totale destinazioni fondo stabili importi storicizzati	€ 92.910,42

Riepilogo destinazioni fondo parte stabile	
DESTINAZIONE FONDO	ANNO 2019
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 15.976,08
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	€ 92.910,42
TOTALE Risorse non disponibili	€ 108.886,50
RISORSE FONDO 2019	€ 190.172,20
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	€ 81.285,70

Utilizzo risorse stabili per il finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali

Il finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2019, è incrementato di € 5400,00. 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.

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI di cui all'art 16 CCNL 2016-2018: Nuove posizioni economiche di sviluppo previste dal contratto per l'Ente (B8, C6, D7).

L'attuale sistema di misurazione della performance è stato adottato con deliberazione di GC 146 del 4-12-2012 modificata con deliberazione di GC 211 del 30-12-2015 e prevede:

- accesso al sistema premiale interesserà i dipendenti che avranno conseguito valutazioni pari ad almeno una media di 400 punti per 3 anni consecutivi.
- La valutazione è riferita al triennio immediatamente antecedente alla decorrenza degli effetti economici della progressione.
- Trascorsi 36 mesi e maturati i requisiti previsti per la progressione, i candidati saranno sottoposti alla selezione con riferimento al maggior punteggio conseguito in applicazione alla presente metodologia di valutazione della performance.
- Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.

Pertanto l'Ente riconosce selettivamente le progressioni economiche in base al dettato art. 23 D.Lgs 150/2009 e s.m.i. e CCNL, nei limiti delle risorse disponibili.

L'utilizzo del fondo relativo al contingente del personale che ha maturato i requisiti previsti alla data del 31.12.2018, secondo le linee di indirizzo dell'Amministrazione è di seguito specificato:

- passaggio orizzontale solo al personale delle cat B e C con i prescritti requisiti di merito e di permanenza nella categoria previsti dall'attuale sistema di misurazione della performance, deliberazione di GC 146 del 4-12-2012 così come modificata con deliberazione di GC 211 del 30-12-2015;
- considerato ancora l'elevato numero degli aventi diritto tra i dipendenti di cat B e C rispetto all'importo stanziato, si riconosce la progressione solo ai dipendenti che hanno maturato una anzianità di permanenza nella categoria di oltre 140 mesi alla data del 31-12-2018.

CAT	n. dipendenti	Costo Annuo	Costo con 13 ^A	totale
da B7 a B8	3	460	498,33	1494,99
da C5 a C6	4	640	693,33	2773,32
da C5 a C6	1	533,312	577,75	577,75
da C5 a C6	1	445,696	482,84	482,84
Totale presunto	9			5328,902

Riepilogo utilizzo risorse decentrate	€ 81.285,70
Art. 68 c. 2 lett j) Nuove progressioni economiche orizzontali	€ 5.400,00
TOTALE Risorse non CONTRATTABILI	€ 114.286,50
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	€ 75.885,70

FP CGIL

UTILIZZO risorse disponibili

ART 68 comma 2 lettera C) Indennità condizioni di lavoro di cui all'Art 70 BIS- CCNL 21/05/2018

L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, sono definite nella seguente misura:

ATTIVITA' DISAGIATE

Il disagio è determinato da:

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

E' riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo giornaliero di € 1,50

Per l'anno 2019 viene riconosciuto per le seguenti figure: Bibliotecaria.

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

Indennità di rischio

L'indennità di rischio è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale (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);

- è quantificata in complessivi € 1,50 giornalieri.

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

Per l'anno 2019 viene riconosciuto per le seguenti figure: tre operai UT e tre cuochi mensa

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

Indennità maneggio valori

L'indennità 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 così come regolato dall'art. 70 bis, comma 2 del CCNL del 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 stabilisce 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).

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

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 Dirigente/Responsabile di Settore;

ART 68 comma 2 lettera d) Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14-9-2000

Indennità di turno

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

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

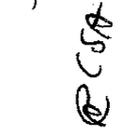
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

CISL FP









Indennità di reperibilità

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

L'indennità è 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.

L'indennità non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente, non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerata come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.

Se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%.

Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

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

Per l'anno 2019 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. 4

ART 68 comma 2 lettera E) Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies

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 21.5.2018 e può essere riconosciuta per un importo non superiore ad € 3.000,00 annui lordi.

L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.

L'indennità per il 2019 viene stabilita in € 4.400,00= e riconosciuta alle seguenti figure professionali:

DESCRIZIONE DELLA RESPONSABILITA'	SPECIFICA	N. DIP	INDENNITA ANNUA LORDA	TOTALE SPESA 2019
Personale che coordina gruppi di lavoro	2 B		€ 600,00	€ 1.200,00
	1 C		€ 350,00	€ 350,00
TOTALE		3	€ 950,00	€ 1.550,00
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
Totali		6		€ 2.850,00
totale responsabilità		9		€ 4.400,00

CISL FP

FP CSL


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 2018
Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale	2	€ 600,00

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

TOTALE Art. 68 c. 2 lett E) compensi per specifiche responsabilità € 5.000,00

NUOVE RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE ART 56 -quinquies CCNL 21-5-2018

Il finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è determinato, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, in un importo pari ad euro 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 21.5.2018 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.

nuova indennità servizio esterno vigili (€ 1 per 5 vigili per 268) Importo presunto € 1.340,00

RIEPILOGO COMPENSI INDENNITA'	
art 68 c2 LE CCNL 16-18 compensi per specifiche responsabilità	5.000,00
art 68 c2 LD CCNL 16-18 Indennità di reperibilità, turno, magg lavoro festivo	15.000,00
art 68 c2 LC CCNL 16-18 Indennità condizioni lavoro	3.697,00
art 56-quinquies CCCNL16-18 Indennità servizio esterno PM	1.340,00
totale indennità	25.037,00

RISORSE che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di 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

- risorse destinate agli incentivi in attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontano ad un totale di € 7.000,00;
- 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) nonché gli incentivi previsti dall'art. 1 comma 1091 della L 145/2018 legge di bilancio 2019 per il potenziamento degli uffici preposti alla gestione delle entrate (IMU e Tari) 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.

CISL FP

FPCCIL

CCSA

CCNL 21-5-2018 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

RISORSE per contributi datoriali fondo previdenza art. 56-quater lett. a)

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 a tempo indeterminato.

Le risorse relative ai contributi al Fondo Sirio-Perseo di cui all'art. 72 del CCNL 23.05.2018 sono assegnate proporzionalmente all'orario di lavoro e versate secondo le modalità previste dall'ordinamento.

RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO di progetti con proventi delle violazioni al codice della strada - art. 56-quater lett c) CCNL 21-5-2018

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 stanza le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Con il presente contratto integrativo viene finanziato il potenziamento di servizi esterni di Polizia Stradale. L'importo finanziato è di € 3.790,00.

RIEPILOGO COMPENSI DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art 68 c.2 lettera g) compensi previsti da disposizioni di legge	
compensi per ICI /Altre entrate	€ 5.000,00
compensi funzioni tecniche	€ 7.000,00
compensi ISTAT di cui art. 70-ter	€ 1.000,00
TOTALE	€ 13.000,00
Art. 56- quater lett c)Progetti vigili finanz. Art.208 D.lgs.285/92	€ 3.790,00
TOTALE COMPENSI previsti da disposizioni legislative	€ 16.790,00

RIEPILOGO UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

Totale risorse	€ 75.885,70
DESTINAZIONE SOMME CCDI ANNO 2019	
Art. 68 c. 2 lett g) compensi previsti da disposizioni di legge	€ 16.790,00
Art. 68 c. 2 lett c) indennità condizioni di lavoro di cui art. 70-bis	€ 3.697,00
Art. 68 c. 2 lett d) indennità di turno e reperibilità	€ 15.000,00
Art. 68 c. 2 lett e) compensi per specifiche responsabilità	€ 5.000,00
art 56-quinquies CCCNL16-18 indennità servizio esterno vigili	€ 1.340,00
TOTALI DESTINAZIONI	€ 41.827,00
Residuo per produttività collettiva	€ 34.058,70

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

Le risorse complessivamente disponibili residue sono destinate a finanziare la produttività collettiva nell'anno 2019.

Art. 68 c. 2 lett a) e b) performance organizzativa e individuale: Le parti concordano di destinare alla performance organizzativa il 70 % delle risorse e il 30% alla Performance individuale.

CISL FP

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

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 04/12/2012 modificata con deliberazione di Giunta Comunale n 211 del 30/12/2015 è stata approvata la metodologia di valutazione delle performance e sono state approvate le relative schede di valutazione.

Le risorse sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- il numero dei dipendenti dell'ente, 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.

6. 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.

ASLFP










FRGIL


CCSA


RIEPILOGO UTILIZZO FONDO INCENTIVANTE 2019	
DESCRIZIONE	Valore
TOTALE RISORSE STABILI	147.663,47
TOTALE RISORSE VARIABILI	42.508,73
Fondo risorse decentrate	190.172,20
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE 2017	€ 88.446,93
progressioni orizzontali anno 2018	€ 4.076,13
indennità specifica personale cat A e B1 Art 5 CCNL del 31/03/99	€ 387,36
art 68 c 1 CCNL 16-18 totale Progressioni orizzontali storiche	€ 92.910,42
art 68 c 1 CCNL 16-18 Indennità di comparto quota carico fondo	€ 15.976,08
TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI	€ 108.886,50
art 68 c 2 L J Progressioni orizzontali contrattate nell'anno	€ 5.400,00
TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI	€ 114.286,50
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	€ 75.885,70
RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)	
Art. 68 c. 2 lett e) compensi per specifiche responsabilità	€ 5.000,00
Art. 68 c. 2 lett d) indennità di turno e reperibilità	€ 15.000,00
Art. 68 c. 2 lett c) indennità condizioni di lavoro di cui art. 70-bis	€ 3.697,00
art 56-quinquies CCCNL16-18 Indennità servizio esterno PM	€ 1.340,00
TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI	€ 25.037,00
RISORSE per specifiche disposizioni di legge	
art 68 c 2 LG rilevazioni ISTAT art 70-ter Ccnl 16-18	€ 1.000,00
risorse incentivi ufficio tecnico	€ 7.000,00
risorse incentivi recupero ICI e gestione entrate	€ 5.000,00
TOTALE	€ 13.000,00
art 56-quater LC CCNL16-18 PL progetto potenziamento vigilanza stradale proventi violazioni codice della strada	€ 3.790,00
TOTALE Art. 68 c. 2 lett g) compensi previsti da disposizioni di legge	€ 16.790,00
TOTALE UTILIZZI	€ 41.827,00
<i>Residuo</i>	€ 34.058,70
RISORSE per produttività collettiva	
Art. 68 c. 2 lett a) performance organizzativa	€ 23.841,09
Art. 68 c. 2 lett b) performance individuale	€ 10.217,61
TOTALE Risorse per produttività collettiva	€ 34.058,70
Totale utilizzo contrattato	€ 75885,70
TOTALE UTILIZZO FONDO	€ 190.172,20

Castel d'Azzano li 16/09/2019



