

# COMUNE DI SCAFATI

PROVINCIA DI SALERNO

SETTORE FINANZE E PERSONALE

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO PER LA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022

In data \_\_\_\_\_, alle ore \_\_\_\_\_, presso il Comune di SCAFATI,

la Delegazione Trattante che qui sottoscrive:

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica nella persona del

Segretario Generale Dott.ssa Paola Pucci \_\_\_\_\_

Resp. Finanze e Personale Dott.ssa Anna Farro \_\_\_\_\_

E le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL FP

*Al merito*

CISL FP

*Un da*

UIL FPL

\_\_\_\_\_

CSA RAL

\_\_\_\_\_

RSU Aziendale

*Carlo Striano Piccolini*

*Stefano*

*Simone*

*Paola*

*Antonio*

*Andrea*

Premesso che

Il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D.Lgs. n. 165/2001, come integrato e sostituito dal Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009, c.d. Legge Brunetta, e dai contratti collettivi nazionali di comparto, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e, cioè:

- > contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico;
- > contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

Dato atto che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali;

Tenuto conto che nella Delegazione trattante del 05.11.2019 è stato sottoscritto il C.C.D.I. di parte normativa a valere per il triennio 2019/2021, con il quale si è proceduto a regolamentare gli istituti contrattuali introdotti dal nuovo CCNL del 21.05.2018 e le materie devolute alla contrattazione integrativa disciplinate dall'art. 7 del medesimo CCNL del comparto Funzioni Locali, fermo restando che tale accordo è da ritenersi valido fino alla sottoscrizione del nuovo CCDI di parte normativa;

Considerato che, in base alle disposizioni inserite nell'ultimo periodo dell'art. 8 del CCNL 21.05.2018, annualmente bisogna procedere all'avvio del tavolo negoziale per la sottoscrizione del contratto integrativo di parte economica, finalizzato alla determinazione delle risorse decentrate e al relativo utilizzo nell'ambito degli Istituti previsti dal CCDI di parte normativa;

Richiamata la delibera di Giunta comunale n. 75 del 02/09/2021, con la quale si è provveduto a costituire la Delegazione trattante di parte pubblica, di cui all'art. 7, comma 3, del CCNL del 21.05.2018 per il personale del Comparto Funzioni locali;

Dato atto che il fondo delle risorse decentrate è costituito nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018, in base alla quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie: la prima, definita "risorse decentrate stabili", costituita nel rispetto del comma 1 e 2, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, e la seconda qualificata come "risorse decentrate variabili" e comprende tutte le risorse eventuali e variabili puntualmente elencate dai commi dal n. 3 al n. 6 dello stesso articolo 67;

Rilevato che il Responsabile del Settore Finanze e Personale, con la determinazione dirigenziale n. 1317 del 06/10/2022, ha formalizzato la costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili, di cui ai commi 1 e 2 del citato art. 67;

Richiamata la delibera n. 276 del 25/11/2022, con la quale la Giunta comunale ha preso atto della costituzione del fondo delle risorse stabili e variabili e ha formulato le proprie direttive al Presidente della Delegazione trattante per l'avvio del tavolo negoziale finalizzato alla sottoscrizione del C.D.I., relativamente all'utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022;

Precisato che, con nota prot. 67665 del 07/12/2022, il Presidente della Delegazione trattante ha proceduto alla convocazione della Delegazione trattante per l'esame della proposta dell'ipotesi di accordo recante l'utilizzo delle risorse decentrate disponibili;

Atteso che la Delegazione trattante nella seduta del 09/12/2022 ha avviato il tavolo negoziale finalizzato alla sottoscrizione del CDI di parte economica anno 2022, procedendo all'esame della costituzione del fondo delle risorse decentrate con relativa ripartizione delle risorse disponibili nel rispetto della disciplina inserita nel CDI di parte normativa sottoscritto il 05/11/2019.

Rilevato che, al termine della predetta riunione di Delegazione trattante, la parte pubblica e la parte sindacale ha proceduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di C.D.I. del personale non dirigente del Comune di Scafati per l'anno 2022.

Precisato che l'Amministrazione comunale, con delibera di Giunta comunale n. 311 del 21/12/2022, ha preso atto del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti con il verbale n. 36 del 15/12/2022, in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio, in ossequio a quanto previsto dall'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, e ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo di parte economica per l'anno 2022;

In data \_\_\_\_\_ si è svolta la Delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva del C.D.I. del personale non dirigente del Comune di Scafati per l'anno 2022, al termine della quale le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2022

Scansionato con CamScanner

## TITOLO I - PRINCIPI GENERALI

### Art. 1

#### Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto disciplina le modalità di costituzione e utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2022, in applicazione del disposto dell'art. 8, comma 1, del CCNL 25/05/2018.
2. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, salvo diversa successiva disposizione derivante da successivi accordi tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valido fino alla sottoscrizione del successivo CDI di parte economica, che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

### Art. 2

#### Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti Locali, le clausole contenute nel CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari di seguito richiamate.

> D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

> D.Lgs. 75/2017 che ha introdotto rilevanti modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 165/2001 in materia di contrattazione decentrata integrativa;

> Art. 23, comma 2, del D.Lgs. N. 75/2017, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche;

> D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", con particolare riferimento agli artt. 16, 23 e 31;

> D.Lgs. 74/2017 che ha introdotto rilevanti modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 150/2009 in materia di valutazione e incentivazione della performance individuale;

> Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera della Commissione Straordinaria n. 21 del 07.02.2019, come modificato con delibera di Giunta comunale n. 84 del 23/12/2020;

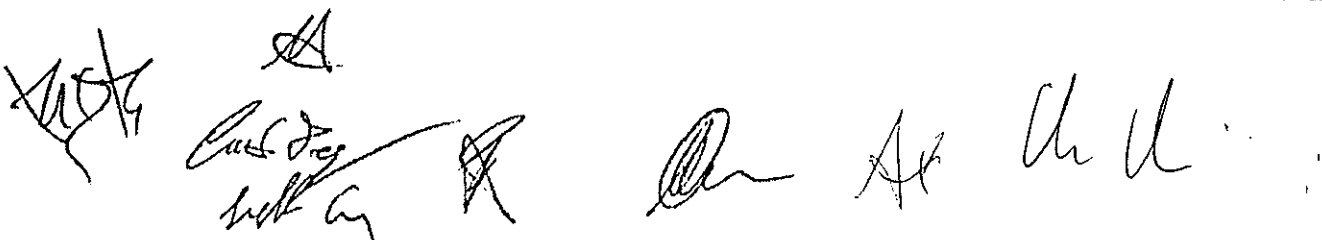
> CCNL per il comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti nel tempo.

2. Le parti si danno reciproco atto che:

> Il 16 novembre 2022 l'Aran e le OO.SS. rappresentative hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019-2021, per il personale del Comparto delle Funzioni locali, che si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni. In particolare, con il citato CCNL è stata operata una revisione del sistema di classificazione del personale, la cui entrata in vigore è prevista dal 1° Aprile 2023.

> Con il CCNL del 16/11/2022 è stato delineato, inoltre, un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico nell'ambito della propria Area di classificazione, finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti.

> L'art. 79 del nuovo CCNL ha ridisegnato le modalità e i criteri per la costituzione del fondo delle risorse decentrate, mediante i quali è previsto un incremento dei fondi destinati alla contrattazione decentrata già a partire dall'esercizio 2021 per quanto attiene alle risorse stabili indicate dal comma 1 - lettera b) e lettera d), e alle risorse variabili di cui al comma 3 del medesimo art. 69 con decorrenza dall'anno 2022.



In riferimento a quanto evidenziato al comma precedente, le parti concordano che le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo all'esercizio 2023.

**TITOLO II – COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE**

**Art. 3**

**Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018**

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

a) la prima, costituita nel rispetto dei commi 1 e 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definito "risorse decentrate stabili";

b) la seconda, costituita nel rispetto dei commi dal n. 3 al n. 6, viene qualificata come "risorse decentrate variabili" e comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dal CC.CC.NN.LL. vigenti.

2. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate stabili", è costituito 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 l'indennità di comparto ex art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.

3. In particolare, la prima parte del fondo relativo alla lettera a) per l'anno 2022, viene determinato attraverso la compilazione di n. 2 Tabelle, che riportano in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, come di seguito quantificate.

4. La Tabella A riporta la costituzione del fondo delle risorse che assumono carattere di stabilità e continuità e che restano confermate in un importo unico per gli anni successivi.

**FONDO RISORSE STABILI - TABELLA A**

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2022
Art. 67 CCNL 21/05/2018 - Comma 1	
Unico importo consolidato anno 2017, costituito ai sensi del comma 1 dell'art. 67;	€ 1.402.982,88

5. L'Unico Importo consolidato costituito ai sensi del comma 1 dell'art. 67 è integrato con le risorse indicate nella Tabella B, che riporta alcune voci che, pur rientrando nel concetto di stabilità e continuità in base a quanto disposto dal comma 2 dell'art. 67, hanno bisogno di una verifica annuale, in quanto potrà verificarsi una legittima integrazione di ulteriori disponibilità di risorse stabili, che vanno ad aggiungersi agli importi della Tabella A.

**FONDO RISORSE STABILI - TABELLA B**

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2022
Art. 67 CCNL 21/05/2018 - comma 2	
Lettera a) - Importo, su base annua, pari ad € 83,20 per unità di personale destinataria del CCNL 21/05/2018 in servizio al 31/12/2015	€ 15.225,60
Lettera b) - Importo pari alle differenze tra gli incrementi riconosciuti alle PEO già attribuite e le posizioni iniziali di categoria al 01/03/2018	€ 32.477,86
Lettera c) - Importo della RIA ed assegni ad personam del personale cessato dal servizio	€ 56.611,00
Art. 33 CCNL 2002 - 2005 - Comma 4	

*[Handwritten signatures and initials]*

Risorse dal bilancio previste per il finanziamento dell'indennità di comparto prevista dalla colonna (1) della Tabella D	€ 5.755,18
<b>TOTALE TABELLA B</b>	<b>€ 110.069,64</b>
<b>RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	
<b>TOTALE TABELLA A</b>	<b>€ 1.402.982,88</b>
<b>TOTALE TABELLA B</b>	<b>€ 110.069,64</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 1.513.052,52</b>

**Art. 4**

**Riduzione del fondo ex art. 1, comma 456, della legge 27/12/2013, n. 147**

- In base a quanto disposto dall'art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010, nel periodo dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014, nelle amministrazioni pubbliche l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non poteva superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed era, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.
- Il comma 456 dell'unico articolo della legge n. 147 del 27.12.2013, Legge di stabilità 2014, ha aggiunto al succitato comma 2bis dell'art. 9, una nuova disposizione in base alla quale a decorrere dal 1° gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al salario accessorio sono decurtate per un importo pari alle riduzioni operate per effetto della disciplina innanzi indicata.
- In base a quanto sopra indicato, nell'anno 2014 l'Ente ha apportato una riduzione al fondo per un importo di € 147.371,00, che rappresenta il valore massimo applicato sulla C.D.I. per tutto il periodo soggetto ai vincoli di cui all'art. 9, comma 2bis, del D.L. 78/2010.
- Pertanto, il fondo complessivo delle risorse decentrate stabili da utilizzare per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022 viene illustrato nella seguente tabella.

Fondo rideterminato ex art. 1, comma 456, della legge n. 147/2013	
Fondo risorse decentrate	€ 1.513.052,52
Riduzione ex art. 1 comma 456 della legge n. 147/2013	€ 147.371,00
<b>Fondo risorse decentrate stabili</b>	<b>€ 1.365.681,52</b>

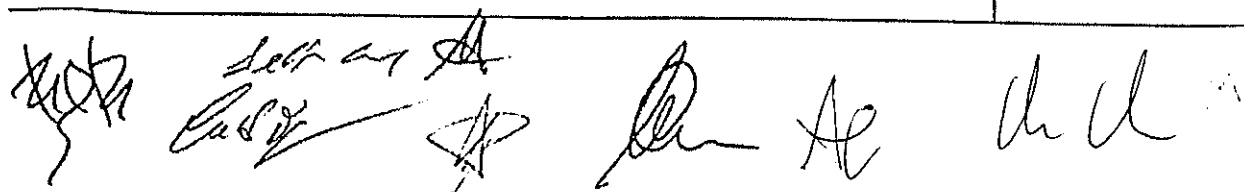
**Art. 5**

**Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004**

- Il fondo delle "risorse decentrate stabili", come innanzi costituito, può essere incrementato delle "risorse decentrate variabili" ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in base al quale lo stesso comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai commi dal n. 3 al n. 6, fermo restando il rispetto della disciplina richiamata ai commi 6 e 7 dello stesso art. 67.
- In particolare, il fondo delle risorse variabili viene determinato attraverso la compilazione della Tabella C, che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, così quantificate:

**FONDO RISORSE VARIABILI - TABELLA C**

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2022
Art. 67 CCNL 21/05/2018 - Triennio normativo 2016 - 2018	
Comma 3	



lettera a) - Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/97, anche tenendo conto di quanto previsto dall'art. 15, comma 1 - lettera d), del CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL 05/10/2001	
> contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione	
> Convenzioni con soggetti pubblici e privati	
> Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali	
lettera b) - Risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dell'art. 16, comma 4, 5 e 6, del decreto legge n. 98/2011	
lettera c) - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale	
> Fondo risorse per incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.lgs. N. 50/2016	€ 100.000,00
> Fondo risorse nella misura massima pari al 10% delle entrate per il condono edilizio in applicazione dell'art. 39 della Legge n. 724/95	
> Fondo risorse nella misura massima del 5% del maggior gettito accertato e riscosso nell'anno precedente, per accertamenti dell'imposta IMU e TARI, di cui al comma 1091 dell'art. 1 della legge n. 145/2018;	€ 30.000,00
> fondo risorse per contributi riconosciuti dall'ISTAT o da Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;	€ 3.797,92
lettera d) - Importi della RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue nell'anno di cessazione, oltre ai ratei di tredicesima	
lettera e) - risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario (comma 3, art. 14)	
lettera f) - Quota parte del rimborso spese di notifica per l'Amministrazione finanziaria ex art. 54 del CCNL 14.09.2000	
	€ 2.000,00
Comma 4	
Integrazione fino ad un importo massimo del 1,2% del monte salari anno 1997 (Non applicabile per gli Enti in dissesto finanziario o in condizioni di deficitarietà strutturale)	
Comma 5	
Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano degli obiettivi (Non applicabile per gli Enti in dissesto finanziario o in condizioni di deficitarietà strutturale)	
Art. 68 CCNL 21/05/2018 - Comma 1 - Ultimo periodo	
Economie risorse stabili non utilizzate del fondo relativo all'anno 2021	€ 36.000,00
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>	<b>€ 171.797,92</b>

#### PROSPETTO GENERALE

<b>TOTALE NETTO RISORSE STABILI</b>	<b>€ 1.365.681,52</b>
<b>TOTALE NETTO RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 171.797,92</b>
<b>FONDO COMPLESSIVO DELLE RISORSE DECENTRATE</b>	<b>€ 1.537.479,44</b>

#### Art. 6

Verifica contenimento della spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. 25.05.2017, n. 75

1. In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche, si rileva che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.

*[Handwritten signatures and initials]*

2. Nella determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 si è proceduto all'applicazione delle medesime regole definite nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato con le circolari recanti le istruzioni per la compilazione del Conto Annuale prevista dal titolo V del D.lgs. n. 165/2001 e, da ultimo, con il parere n. 257831 espresso in data 18 dicembre 2018.

3. Si precisa, altresì, che nella determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022, si è tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 11 del decreto legge n. 135 del 14.12.2018, in base alle quali le risorse previste dal CCNL 21.05.2018 destinate all'incremento del fondo delle risorse stabili per la contrattazione decentrata non sono soggette ai limiti di crescita del fondo medesimo imposto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

4. Su tale materia, occorre evidenziare che l'art. 67, comma 7, del CCNL 21/05/2018 ha sancito che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017.

5. Per quanto riguarda l'individuazione delle risorse oggetto del tetto di spesa ex art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, la Ragioneria Generale dello Stato, con il parere prot. 251040 del 03/12/2018, ha precisato che la nuova disciplina fa riferimento all'"ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale", come individuato dall'articolo 67 del CCNL del 21 maggio 2018, all'"ammontare destinato nell'anno al finanziamento delle posizioni organizzative", a carico del bilancio dell'ente ai sensi dell'articolo 15 comma 5 del medesimo contratto collettivo e all'"ammontare delle risorse destinate alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario", come individuate ai sensi dell'articolo 14 del CCNL del 1 aprile 1999;

6. Sulla scorta dei predetti orientamenti, è stato rielaborato il prospetto recante la costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili e variabili per l'anno 2016, al fine di avere dati omogenei da porre a confronto con gli importi del fondo per l'anno 2022, come di seguito si riporta:

Fondo soggetto ai vincoli 2016	RISORSE NEUTRE	Fondo lavoro straordinario	Fondo posizioni organizzative	Fondo da considerare per la riduzione
€ 1.371.812,26	€ 56.956,73	€ 155.000,00	€ 161.000,00	€ 1.630.855,53

7. Il prospetto di seguito riportato descrive il fondo per la contrattazione decentrata integrativa costituito per l'anno 2022 con le stesse modalità rispetto al fondo costituito nell'anno 2016.

PROSPETTO GENERALE	ANNO 2022	A DETRARRE	Descrizione
FONDO STABILI	€ 1.365.681,52	€ 5.755,18	Tale voce riflette risorse del bilancio e non va imputata nel fondo
		€ 15.225,60	Risorse previste dall'art. 67, comma 2 - lettera a)
		€ 32.477,86	Risorse previste dall'art. 67, comma 2, lettera b)
FONDO VARIABILI	€ 171.797,92	€ 0,00	Economie straordinario anno 2021 art. 67, comma 3 - lettera e)
		€ 36.000,00	Economie fondo anno 2021 art. 68, comma 1
		€ 100.000,00	Art. 113, comma 2, del D.lgs. 50/2017
		€ 30.000,00	Incentivi IMU, art. 1 comma 1091 della legge n. 145/2018
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2022</b>	<b>€ 1.537.479,44</b>	<b>€ 219.458,64</b>	<b>€ 1.318.020,80</b>

8. Sulla scorta dei predetti dati, si procede alla rideterminazione del prospetto recante il trattamento accessorio complessivo, al fine di avere dati omogenei da porre a confronto con gli importi del fondo per l'anno 2016, come di seguito si riporta:

Totale fondo risorse decentrate 2022	Voci da escludere	Fondo lavoro straordinario	Fondo posizioni organizzative	Fondo da considerare per la riduzione
--------------------------------------	-------------------	----------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

*[Handwritten signatures and initials]*

€ 1.537.479,44	€ 219.458,64	€ 155.000,00	€ 161.000,00	€ 1.634.020,80
----------------	--------------	--------------	--------------	----------------

9. In relazione all'obbligo circa il rispetto del tetto di spesa determinato nell'anno 2016, si rileva che il fondo costituito per il corrente anno deve essere decurtato per un importo di € 3.165,27 in quanto lo stesso, escluse le somme da non considerare, risulta superiore al fondo destinato alla CDI nell'anno 2016.

10. A seguito della predetta riduzione, il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 viene rideterminato in un importo complessivo pari ad € 1.534.314,17

11. Le parti si danno atto che l'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto una nuova disciplina per la determinazione delle capacità assunzionali negli enti locali che incide anche nella costituzione dei fondi delle risorse decentrate. Con l'emanazione del DPCM del 17 marzo 2020, attuativo delle richiamate disposizioni, è stato precisato che il limite ai fondi per la contrattazione decentrata di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017 può essere adeguato in aumento in base alla consistenza del personale in servizio e alle nuove assunzioni effettuate nel medesimo anno, fatto salvo il limite iniziale riferito all'anno 2016 qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.

12. In relazione alla disciplina contenuta nel predetto DPCM del 17 marzo 2020, le parti prendono atto che per l'anno 2022 resta confermato il limite del fondo delle risorse decentrate costituito nell'anno 2016, in quanto non si sono realizzate le condizioni per portare in aumento il predetto limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017.

**TITOLO III – UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE**

**Art. 7  
Utilizzo del fondo delle "risorse decentrate stabili"**

Prioritariamente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, come prescritto dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, come richiamato dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018. Tali risorse vengono prelevate dal fondo specifico relativo alle "risorse decentrate stabili", così come di seguito determinate.

1. Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate a tutto il 31.12.2021 – Art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

Al sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo "risorse stabili". Per tale destinazione viene istituito un fondo per le progressioni orizzontali già effettuate al 31.12.2022.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali vengono riacquisiti nel fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nei successivi articoli.

Si precisa, inoltre, che gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario. Infatti, nel predetto fondo confluiscono le somme relative agli incrementi stipendiali previsti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali relativamente alle singole posizioni di sviluppo più elevate riconosciute al personale, come stabilito dall'art. 67, comma 2 - lettera b), del CCNL 21.05.2018. Tali importi sono finanziati con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi a carico del bilancio dell'Ente.

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022, ammontano a complessive € 269.896,46

2. Costituzione fondo da prelevare dalle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali da effettuare nell'anno 2022 – Art. 17, comma 2 - lettera b), del CCNL 01.04.1999.

Con la costituzione del predetto fondo vengono determinate le progressioni dell'anno con le limitazioni previste dai contratti nazionali vigenti. In particolare, si precisa che per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi.

Con la costituzione del predetto fondo vengono determinate le progressioni dell'anno con le limitazioni previste dai contratti nazionali vigenti. In particolare, si precisa che per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi.

Da quanto sopra enunciato, le risorse complessive risultanti dal calcolo effettuato dall'Ufficio personale da destinare al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2022 sono quantificate in un importo pari ad **€ 36.000,00**

Le parti si danno atto che le risorse destinate alla progressione orizzontale per l'anno 2022 rappresentano una quota del 50% dell'importo complessivo quantificato in relazione alle posizioni economiche del personale in possesso dei requisiti richiesti dal comma 6 dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

L'attribuzione della posizione economica orizzontale avviene a seguito espletamento della procedura di valutazione, come disciplinata dal vigente sistema permanente di valutazione.

**2. Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto per l'anno 2022. - Art. 33, comma 4, del CCNL 22.01.2004.**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella colonna 2 e nella colonna 3 della tabella D del CCNL del 22.01.2004.

Le risorse nelle misure indicate nella colonna (1) della Tab. D vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente, come disciplinato dall'art. 7 del presente CDI.

A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

Pertanto, per l'anno 2022 le quote destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, finanziate con risorse stabili, ammontano ad **€ 60.603,56**

**RIEPILOGO GENERALE PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI**

RIFERIMENTI NORMATIVI	ANNO 2022
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	
Fondo per il finanziamento della progressione economica orizzontale effettuate negli anni precedenti	€ 269.896,46
Art. 68 CCNL 21.05.2018 - Comma 2 - lettera j)	
Fondo per il finanziamento della progressione economica orizzontale anno 2022	€ 36.000,00
Art. 33 CCNL 2002 - 2005	
Somme destinate al finanziamento dell'indennità di comparto	€ 60.603,56
<b>TOTALE</b>	<b>€ 366.500,02</b>

**RIEPILOGO GENERALE**

Fondo destinato al finanziamento degli Istituti contrattuali	€ 1.537.479,44
Finanziamento degli istituti stabili	€ 366.500,02
Fondo complessivo delle risorse decentrate destinato al finanziamento della produttività e miglioramento dei servizi, nonché agli Istituti correlati all'organizzazione del lavoro per l'anno 2022	€ 1.170.979,42

**ART. 8**

**Utilizzo del fondo delle "Risorse decentrate variabili"**

1. Il fondo complessivo delle "risorse decentrate variabili", pari ad **€ 1.170.979,42** sarà utilizzato per il

*[Handwritten signatures and initials]*

finanziamento di tutti gli istituti che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo in base alla disciplina concordata al successivo art. 9 del presente CCDI.

2. Le parti concordano sulla distribuzione delle risorse disponibili, in base al seguente prospetto:

**UTILIZZO DEL FONDO "RISORSE DECENTRATE VARIABILI"**

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2022
<b>Art. 68 CCNL 21/05/2018 – comma 2</b>	
Lettera a): Incentivazione correlata alla performance organizzativa 50%	€ 370.890,75
Lettera b): Incentivazione correlata alla performance individuale pari al 50% delle risorse disponibili	€ 370.890,75
Lettera c): Indennità per condizioni di lavoro comportanti attività disagiate, esposizione a rischi e maneggio valori ex art. 70-bis del CCNL 21/05/2018	€ 4.000,00
> indennità per funzioni svolte in condizioni disagiate	
> indennità per funzioni svolte in condizioni di rischio	
> indennità per funzioni che implicano il maneggio di valori	
Lettera d): Indennità per prestazioni di lavoro correlate all'organizzazione del lavoro	
> Indennità per prestazione lavorativa effettuata in turni ex art. 23 del CCNL 21/05/2018	€ 100.000,00
> Indennità di reperibilità ex art. 24 del CCNL 21/05/2018	€ 77.000,00
> Indennità orario festivo ex art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000	€ 10.000,00
Lettera e): Fondo per remunerare compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di cat. D e C ex art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018	
> Indennità per funzioni che comportano specifiche responsabilità attribuite ai sensi del comma 1 dell'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018	€ 86.000,00
> Indennità per particolari funzioni che comportano specifiche responsabilità attribuite con atto formale fra quelle indicate dal comma 2 dell'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2017	€ 2.400,00
Lettera f): Fondo per remunerare particolari funzioni e indennità per il personale dell'area di vigilanza	
> Indennità correlate a prestazione lavorativa svolta in servizi esterni di vigilanza ai sensi all'art. 56 -quinquies del CCNL del 21/05/2019	€ 14.000,00
> Indennità per funzioni che comportano l'esercizio di compiti di responsabilità indicate all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018	
Lettera g): Fondo per incentivare compiti e funzioni correlate all'utilizzo delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 - lett. c), e all'art. 70-ter del CCNL del 21/05/2018	
> risorse previste dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50	€ 100.000,00
> Fondo risorse nella misura massima pari al 10% delle entrate per il condono edilizio in applicazione dell'art. 39 della Legge n. 724/95	

> Fondo risorse nella misura massima del 5% del maggior gettito accertato e riscosso nell'anno precedente, per accertamenti dell'imposta IMU e TARI, di cui al comma 1091 dell'art. 1 della legge n. 145/2018;	€ 30.000,00
> fondo risorse per contributi riconosciuti dall'ISTAT o da Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;	€ 3.797,92
Lettera g): Fondo per incentivare compiti e funzioni correlate all'utilizzazione delle risorse alimentari (in base alla disciplina inserita all'art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21/05/2018	
Lettera h): Fondo per l'incentivazione della produttività per il servizio di notifica, di cui all'art. 54 del CCNL 14.09.2000	€ 2.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.170.979,42</b>

#### ART. 9

#### Criteria e modalità per l'utilizzo del fondo relativo alle "risorse decentrate variabili"

##### 1. Turno:

Il turno può essere attuato in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero con durata pari o superiore a 10 ore e consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.

L'indennità di turno comprende anche il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

##### Elenco profili:

- ▷ Istruttori direttivi area vigilanza n. 2;
- ▷ Agenti di Polizia locale n. 37 unità;
- ▷ Servizio cimiteriale n. 4 unità;
- ▷ Custodi n. 1 unità;

Risorse necessarie Totale € 100.000,00

##### 2. Reperibilità

Il servizio di reperibilità viene istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili nell'ottica di un efficiente servizio alla collettività, con riferimento ai seguenti servizi.

Elenco profili:		
Agente di Polizia Locale	n. 6 unità	tutti i giorni in orario non coperto dal servizio
Assistente sociale	n. 1 unità	tutti i giorni in orario non coperto dal servizio
Istruttore tecnico	n. 1 unità	tutti i giorni in orario non coperto dal servizio
Operatori servizi manutentivi	n. 1 unità	tutti i giorni in orario non coperto dal servizio
Operatori servizi cimiteriali	n. 1 unità	N. 6 ore al giorno esclusi i giorni di rientro pomeridiano
Ufficiale di Stato Civile	n. 1 unità	il sabato, la domenica e i festivi infrasettimanali per 6 ore al giorno

In applicazione della disciplina inserita nell'art. 24 del CCNL 21/05/2018, l'indennità di reperibilità:

*[Handwritten signatures and initials]*

a) è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi individuati;

b) 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;

c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;

d) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato e per le ore di effettiva chiamata, che saranno remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

In caso di chiamata, le ore di lavoro prestato sono retribuite come lavoro straordinario, con risorse disponibili ex art. 14 del CCNL 01/04/1999, o, a richiesta, con equivalente recupero orario. Per le ore prestato come straordinario non vengono riconosciute le indennità previste alla lettera b) del presente CDI.

Risorse necessarie Totale € 77.000,00

### 3. Indennità condizioni di lavoro

Si riconosce tale indennità al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori, nei limiti fissati dal contratto di indennità giornaliera (da 1,00 a 10 €/giorno). Tale indennità è assegnata solo nei giorni di effettiva presenza in servizio degli aventi diritto.

Si riconosce tale indennità al personale in possesso dei requisiti fissati dal CCDI di parte normativa 2020/2022, come di seguito indicato:

> personale che effettua la propria prestazione lavorativa in condizioni di disagio connesso alle prestazioni svolte in orario di servizio caratterizzato da articolazioni orarie di particolare flessibilità.

> personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute, come elencati nella scheda illustrativa riportata nell'allegato B al D.P.R. 347/83.

> al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori, nei limiti fissati dal contratto decentrato di parte normativa.

Una quota giornaliera pari ad € 1,00 è riconosciuta al personale assegnato a funzioni che comportano un maneggio valori per un importo annuo inferiore a € 30.000,00. Una quota giornaliera pari ad € 1,50 è assegnata al personale che svolge funzioni che comportano un maneggio valori per un importo annuo superiore a € 30.000,00.

Elenco profili

P Economo

Risorse necessarie Totale € 4.000,00

### 4. Indennità per orario notturno, festivo e/o orario festivo/notturno

Al sensi dell'art. 24, comma 5, del CCNL 14/09/2000, la prestazione lavorativa, anche in assenza di rotazione per turno, svolta in orario ordinario notturno e festivo dà diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

L'indennità è riconosciuta al personale che svolge parte della prestazione lavorativa con tale articolazione oraria.

Risorse necessarie Totale € 10.000,00

### 5. Particolari e specifiche Responsabilità

A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D e C che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 13 e 17 del CCNL 21/05/2018.

L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Responsabile del Settore con atto formale motivato, da emanarsi tassativamente entro il mese di gennaio e comunque all'esito dell'approvazione del bilancio, dalla quale risulta il possesso dei requisiti determinati e le particolari responsabilità attribuite durante l'anno di riferimento.



Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018 viene attribuito al personale di categoria D e C, esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica. L'attribuzione della specifica indennità segue i criteri stabiliti nel contratto parte normativa.

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corrispondenza è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno 3 dei 5 requisiti previsti.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la Delegazione tratta e individua gli importi necessari per il finanziamento delle specifiche responsabilità, che potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Risorse necessarie Totale € 86.000,00

#### 6. Particolari Posizioni di responsabilità

E' l'indennità finalizzata a compensare specifiche funzioni di responsabilità del personale delle categorie D, C e B attribuite con atto formale degli Enti, di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21/05/2018, ed è determinata in una quota pari ad € 25 mensili su dodici mensilità. Detta indennità è corrisposta alle qualifiche già individuate dal citato articolo 70-quinquies.

##### Elenco profili:

▷	Ufficiale d'anagrafe	N. 2 unità;
▷	Ufficio Elettorale	N. 1 unità;
▷	Ufficio di Stato civile	N. 1 unità;

Risorse necessarie Totale € 2.400,00

#### 7. Fondo per remunerare particolari funzioni e indennità per il personale dell'area di vigilanza

> Indennità correlate a prestazione lavorativa svolta in servizi esterni di vigilanza ai sensi all'art. 56-quinquies del CCNL del 21/05/2018

A. Tale indennità viene riconosciuta al personale dell'area di vigilanza che effettua prestazioni lavorative in modo continuativo in servizi esterni di vigilanza

B. La misura di cui al comma precedente è definita sulla base di apposita valutazione dell'effettiva incidenza dei rischi e disagi connessi all'espletamento delle funzioni assegnate ed effettivamente svolte dal dipendente

C. In relazione ai criteri concordati con la sottoscrizione del CCDI di parte normativa, la misura dell'indennità giornaliera è stata determinata in un importo di € 3

D. L'indennità di cui al comma precedente è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi dello stesso in ambienti esterni.

##### Elenco profili:

▷	Istruttore di vigilanza	N. 39 Unità
---	-------------------------	-------------

Risorse necessarie Totale € 14.000,00

> Indennità per funzioni che comportano l'esercizio di compiti di responsabilità indicate all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018

A. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente, il Comandante del Corpo di Polizia Municipale attribuisce al personale di categoria C assegnato al Corpo di Polizia Municipale, le funzioni che comportano l'esercizio di compiti di responsabilità.

B. L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati con atto formale motivato, da emanarsi tassativamente entro il mese di gennaio di ogni anno, dalla quale risulta il possesso dei requisiti determinati e le particolari responsabilità attribuite durante l'anno di riferimento.

C. I criteri e le modalità di conferimento delle specifiche responsabilità e i relativi compensi annuali sono disciplinati dal C.D.I. di parte normativa 2019/2021.

D. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso dei requisiti previsti.

E. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la Delegazione trattante individua gli importi necessari per il finanziamento delle specifiche responsabilità, che potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Elenco profili:

↳ Istruttore di vigilanza

Risorse necessarie Totale € 0,00

8. Produttività Individuale e organizzativa ex art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018.

1. Il fondo destinato alla corresponsione degli incentivi correlati alla performance Individuale per effettivi incrementi della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, di cui all'art. 68, comma 2 - lettera b) - del CCNL

21/05/2018, assume parte rilevante del fondo disponibile pari al 50%, ed è determinato in un importo di € 370.890,75

2. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo il sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, viene definita in questa sede nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del periodo precedente. Tale quota viene attribuita al 40% del personale.

3. Le restanti risorse pari al 50% sono destinate alla performance organizzativa correlata al miglioramento dei servizi dell'Ente, di cui all'art. 68, comma 2 - lettera a), pari ad € 370.890,75

4. I criteri generali per la corresponsione dei compensi correlati alla performance organizzativa e Individuale sono disciplinati dal Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti concordato tra le parti nella Delegazione trattante mediante confronto ex art. 5 del CCNL 21/05/2018 ed approvato con delibera di Giunta comunale n. 21 del 07/02/2019.

5. Una quota del budget disponibile potrà essere utilizzata per obiettivi specifici, definiti annualmente in coerenza con gli obiettivi definiti all'interno dei piani economici di gestione e/o piani per obiettivi. Qualora si agisca sulla base di obiettivi specifici, il responsabile di posizione organizzativa nel piano di lavoro dovrà determinare una percentuale della quota a ciò destinata. Potenzialmente tutto il personale del settore potrà partecipare alle iniziative proposte.

6. Nel rispetto dei criteri fissati dal vigente regolamento recante il sistema permanente di valutazione, le risorse disponibili vengono assegnate ai vari settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento.

7. La corresponsione degli incentivi legati alla performance organizzativa è subordinata alla valutazione del raggiungimento dei risultati dei responsabili da parte del Nucleo di Valutazione. Nell'ambito delle risorse assegnate a ciascun settore, il responsabile con posizione organizzativa, utilizzando le schede di valutazione, provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio settore ed attribuire a ciascun dipendente del proprio settore le indennità spettanti al settore stesso;

8. Per l'effettuazione della valutazione si utilizzeranno le schede di valutazione, distinte per specifiche categorie, di cui al regolamento in essere presso l'ente. La valutazione dovrà essere effettuata all'inizio dell'anno successivo, in modo da considerare l'utilità e la finalizzazione della stessa quale strumento volto al raggiungimento degli obiettivi prefissati. A tal scopo i responsabili di posizione organizzativa dovranno adottare comportamenti in linea con le predette finalità.

9. L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo, a conclusione della procedura di valutazione ovvero durante l'anno a conclusione del raggiungimento degli obiettivi correlati al PEG e/o al piano di lavoro predisposto dal responsabile del settore.

10. In caso di valutazione negativa e avuto riguardo alle garanzie di riesame contenute nel sistema di valutazione, i dipendenti interessati non hanno diritto ad alcuna attribuzione di compensi. Ogni dipendente può attivare una richiesta di riesame della valutazione con le modalità e tempi stabiliti nel sistema permanente di valutazione.

**9. Produttività Individuale ex art. 67, comma 3 – lettera c) – del CCNL del 21/05/2018.**

A. Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e del miglioramento dei servizi, di cui all'art. 67, comma 3 – lettera c) – del CCNL del 21.05.2018, viene utilizzato nel rispetto della disciplina di seguito descritta.

B. Le predette risorse sono finalizzate, secondo specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e vengono erogate esclusivamente ai rispettivi dipendenti.

C. Le risorse destinate alla produttività sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità dei servizi, pertanto deve essere individuato il personale in possesso delle specifiche professionalità richieste per le particolari attività assegnate ai servizi interessati e che contribuiscono effettivamente all'incremento di risorse finanziarie nel fondo delle risorse decentrate.

D. Per tali finalità, sono state inserite nel fondo per l'anno 2022 le risorse così distinte:

D1. Gli incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, sono erogati ai dipendenti interessati con le modalità ed i criteri definiti in Delegazione trattante e sulla base di apposito regolamento comunale adottato dall'Amministrazione Comunale.

Fondo previsto: € 100.000,00

D2. Si prevede, altresì, un fondo per riconoscere gli incentivi al personale del Settore Tributi, costituito in misura pari al 5% del maggior gettito accertato e riscosso nell'anno precedente, relativi agli accertamenti dell'imposta IMU e TARI. Gli incentivi vengono liquidati nel rispetto della disciplina fissata dal Regolamento comunale per il riparto dei compensi di che trattasi, redatto nel rispetto delle disposizioni inserite nel comma 1091 dell'art. 1 della legge n. 145/2018.

Fondo previsto: € 30.000,00

D3. il fondo è integrato con le risorse finanziate dall'ISTAT e sono utilizzate per l'erogazione dei compensi connessi a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti organizzati dall'Istituto di Statistica nazionale. Tali somme sono attribuite esclusivamente ai dipendenti per le rilevazioni statistiche effettuate al di fuori dell'orario di servizio, in base a quanto disposto dall'art. 70-ter del CCNL 21/05/2018.

Fondo previsto: € 3.797,92

Si precisa che, nel rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 3, comma 29, della legge n. 350/2003, le quote previste per la corresponsione dei compensi per l'incentivazione della produttività collegate alle predette risorse, devono prevedere anche gli oneri a carico dell'ente.

**10. Produttività Individuale ex art. 67, comma 3 – lettera h) – del CCNL del 21/05/2018.**

Viene istituito un fondo finalizzato all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori in base a quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 14/09/2000. Tale fondo sarà finanziato con una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.

Le parti concordano che la corresponsione dei compensi avviene nella misura del 70% delle somme pagate da altre Amministrazioni ed accertate a consuntivo. Tenendo conto di una spesa presunta, determinata in rapporto alle somme

accertate negli anni precedenti, il fondo delle risorse decentrate viene integrato con un importo pari ad	€ 2.000,00
---	------------

**Art. 10**  
**Disposizioni finale**

1. Il presente contratto integrativo decentrato si applica con riferimento alla parte economica per l'esercizio finanziario 2022.



2. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo conservano la propria efficacia sino alla sottoscrizione del CDI di parte normativa, che deve recepire la nuova disciplina introdotta dal CCNL del 16/11/2022

3. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli Istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti

4. Copia del presente contratto viene trasmesso all'ARAN e pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".

*[Handwritten signatures and text]*  
CISC FP Ullh