

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE ECONOMICA RECANTE LA COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022

In data 24 novembre 2022, presso il Comune di MINORI, si è riunita la Delegazione Trattante, che qui sottoscrive:

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica nella persona del
Segretario Generale - Dott.ssa Lucia Loredana La Rocca _____

E le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

RSU Aziendale

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA RAL

Premesso che

> il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Funzioni 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, 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;

Considerato che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, c.d. risorse decentrate, sono determinate annualmente dagli Enti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 67 dello stesso CCNL;

Dato atto che con determinazione dirigenziale n. 94 del 08/04/2022, si è proceduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018;

Precisato che con delibera n. 66 del 02/08/2018, l'Amministrazione comunale ha nominato i componenti della parte pubblica nell'ambito della Delegazione trattante ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

Richiamata la delibera n. 82 del 28/07/2022, con la quale la Giunta comunale ha formulato le proprie direttive al Presidente della Delegazione trattante per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa, relativamente all'utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022;

Ritenuto, pertanto, dover procedere alla sottoscrizione di un Contratto Integrativo economico, con il quale disciplinare esclusivamente le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2022, nel rispetto della nuova disciplina introdotta dal CCNL 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali;

Precisato che, con nota prot. 8642 del 09/09/2022, il Presidente della Delegazione trattante ha proceduto alla convocazione della Delegazione trattante per l'analisi dell'ipotesi di accordo recante l'utilizzo delle risorse decentrate disponibili;

Atteso che la Delegazione trattante nella seduta del 19/09/2022 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 19/09/2019;

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 Minori per l'anno 2022;

Precisato che l'Amministrazione comunale, con delibera di Giunta comunale n. 115 del 19/10/2022, ha preso atto del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti con il verbale n. 26 del 04/10/2022, 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 24 novembre 2022 le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato integrativo.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2022

TITOLO I – PRINCIPI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2022, in applicazione della disciplina inserita nel CDI di parte normativa sottoscritto il 19/09/2019.
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.

TITOLO II – COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 2

Verifica sull'applicazione della disciplina introdotta dal DPCM 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34

UIC PPK
19

1. 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, secondo cui il limite al trattamento accessorio, di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite del personale in servizio, riferito al 31.12.2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa.

2. Con la pubblicazione del DPCM del 17 marzo 2020, emanato in attuazione delle disposizioni sopra richiamate, è stato precisato che le disposizioni in materia di trattamento economico accessorio si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e che il limite ai fondi per la contrattazione decentrata può essere adeguato 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.

3. Per le predette finalità, è stato accertato che al 31/12/2018 il personale in servizio, considerando anche il personale a tempo determinato e tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale rapportato a tempo pieno per omogeneità di confronto, risultava determinato in n. 16,1666 unità.

4. La determinazione del personale in servizio nell'esercizio corrente è stata effettuata in base alle direttive formalizzate dalla Ragioneria Generale dello Stato con il parere prot. n. 179877 del 01/09/2020. Pertanto, utilizzando i criteri indicati al comma precedente, con esclusione del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, e tenendo conto dei cedolini stipendiali che si andranno ad elaborare per il personale in servizio e per il personale da assumere, secondo la tempistica prevista nel piano dei fabbisogni di personale per l'anno in corso approvato con delibera di Giunta comunale n. 59 del 14.06.2022, si rileva che nel corrente esercizio l'organico dell'Ente è costituito da n. 16,7499 unità.

5. Sulla scorta dei predetti dati, si procede alla quantificazione del budget pro-capite di una singola unità di personale da considerare quale incremento del fondo del trattamento accessorio complessivo in deroga ai vincoli sul limite del fondo sopra richiamato. Di seguito si riporta la determinazione della quota pro - capite, dando atto che la misura della stessa deve essere considerata non modificabile anche per gli anni successivi, in quanto correlata al fondo per l'anno 2018 per come certificato dai revisori contabili:

Fondo risorse decentrate 2018, al netto delle risorse neutre	Fondo delle posizioni organizzative	Totale Fondo salario accessorio 2018	Personale in servizio al 31/12/2018	Valore medio pro-capite
€ 91.956,44	€ 49.885,00	€ 141.841,44	16,1666	€ 8.773,73

6. La quota complessiva da inserire nel fondo viene determinata in misura pari al numero delle unità di personale aggiuntivo rispetto a quello in servizio al 31.12.2018 moltiplicato per il valore pro-capite dell'accessorio rilevato nel 2018. Il predetto valore va ripartito tra le due classi in misura proporzionale al numero delle unità di personale non dirigente e al numero delle posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'Ente, come riportato nella successiva tabella:

Incremento unità di personale anno 2022 (16,7499-16,1666)	Adeguamento in aumento limite anno 2016	Personale escluso titolari P.O. al 31/12/2022 (n. 13,3333/16,9166)	Personale titolare P.O. al 31/12/2021 (n. 3,5833/16,9166)	Quota unitaria personale non dirigente	Quota unitaria personale Posiz. Organizz.
0,58	€ 5.117,72	78,61%	21,39%	€ 4.022,89	€ 1.094,83

7. Atteso che le unità in servizio nell'anno di riferimento, come sopra calcolate risultano superiori a quelle in servizio al 31.12.2018, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017 è adeguato in aumento, distintamente per ciascuna tipologia di personale, sia del personale titolare di posizione organizzativa che del personale destinatario del fondo per la C.D.I.

8. Pertanto, in attuazione della suddetta disciplina, si procede alla rideterminazione del limite di spesa per l'anno 2016, considerando l'incremento del fondo innanzi illustrato, come di seguito si riporta:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "U.M.", "F.C.", "C.L. F.P.L.", "F.P.C.", and several other illegible signatures.

Totale fondo risorse decentrate 2016	Voci da escludere	Incremento art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019	Fondo lavoro straordinario	Fondo posizioni organizzative	Fondo da considerare per la riduzione
€ 132.311,85	€ 33.317,95	€ 5.117,72	€ 4.000,00	€ 49.885,00	€ 157.996,62

8. Le parti si danno atto che la misura degli incrementi del fondo scaturisce da un calcolo presunto dei cedolini stipendiali e, pertanto, a conclusione dell'esercizio finanziario, si procederà alla quantificazione effettiva delle importi inseriti nel fondo, con eventuale rideterminazione delle quote sia in caso di un ulteriore aumento che per un eventuale diminuzione.

Art. 3

Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili - Art. 67 - comma 1 e comma 2 - del 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 dai 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 le quote di indennità di comparto di cui all'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 una tabella, che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, come di seguito quantificate.

FONDO RISORSE STABILI - TABELLA A

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2022
Art. 67 CCNL 2016 – 20018- Comma 1	
Unico importo consolidato anno 2017 e costituito ai sensi del comma 2 dell'art. 31 e dei commi 1, 2 e 7 dell'art. 32 del CCNL 22.01.2004, comprensivo delle voci di cui all'art. 4 del CCNL 09/05/2006 e dell'art. 8 del CCNL 11/04/2008;	€ 68.906,65
Art. 32 CCNL 2002 – 2005 - Comma 7	
Importo in percentuale dello 0,20% del monte salari riferito all'anno 2001 come determinate dal comma 7 dell'art. 32, con riduzione della percentuale determina in rapporto alla somma decurtata ai sensi dell'art. 9 comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010	€ 1.029,66
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO	€ 69.936,31
La predetta Tabella A è integrata da 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 all'importo unico consolidato.	
Art. 67 CCNL 21/05/2018 - comma 2	
Lettera a) - Importo pari ad € 83,20 per il numero dei dipendenti in servizio alla data del 31/12/2015 a decorrere dal 31/12/2018; (Dipendenti in servizio n. 19)	€ 1.580,80

J/L FPC

Dy

Lettera b) - Importo pari alle differenze tra gli incrementi riconosciuti alle PEO già attribuite e le posizioni iniziali di categoria al 01/03/2018	€ 2.011,14
lettera c) - Importo della RIA ed assegni ad personam del personale cessato dal servizio	€ 11.873,32
Art. 67 CCNL 21/05/2018 - comma 5	
Lettera a) - Importo correlato alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale, determinato ai sensi dell'art. 1 comma 2 del DPCM 17/03/2020	€ 4.022,89
Art. 33 CCNL 2002 - 2005 - Comma 4	
Risorse dal bilancio previste per il finanziamento dell'indennità di comparto prevista dalla colonna (1) della Tabella D	€ 901,05
FONDO RISORSE STABILI - COMMA 2	€ 20.389,20
TOTALE FONDO RISORSE STABILI	€ 90.325,51

**Art. 4
Lavoro straordinario**

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Tali prestazioni sono ammesse per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolari imprevedibili. Pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione di tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del settore, cui appartiene il dipendente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso. Nei casi in cui si autorizzano dipendenti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario in assenza di relativa copertura finanziaria, il Responsabile del servizio che ha disposto l'autorizzazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente.
3. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare un arco massimo giornaliero di 10 ore. Le risorse destinate alle prestazioni per lavoro straordinario per l'anno 2022 non potranno superare quelle rese disponibili nel fondo nell'anno precedente per un importo pari ad € 4.000,00
4. Per consentire una gestione oculata e correlata ad effettive esigenze organizzative, il fondo disponibile viene ripartito annualmente tra i responsabili di servizio, quantificato in rapporto al numero di personale assegnato e alla categoria di appartenenza. Le risorse per il lavoro straordinario sono attribuite come dal seguente prospetto.

SERVIZIO	PERSONALE ASSEGNATO	BUDGET PER SERVIZIO
AFFARI GENERALI	6	€ 1.333,33
FINANZIARIO	4	€ 888,89
LAVORI PUBBLICI	1	€ 222,22
SERVIZI SUL TERRITORIO	2	€ 444,44
CORPO DI POLIZIA LOCALE	5	€ 1.111,11
TOTALE	18	€ 4.000,00

**Art. 5
Riduzione del fondo ex art. 1, comma 456, della legge 27/12/2013, n. 147**

FC.
012 FPL
P1

Uu Uu

FP C 612
Am
M

Ⓢ

1. In base a quanto disposto dall'art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010, 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 2011 e sino al 31 dicembre 2014, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

2. 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.

3. Dal contratto decentrato integrativo economico per l'anno 2014, sottoscritto nella Delegazione trattante del 02/10/2014, si rileva che il fondo non ha subito nessuna riduzione in quanto già nella fase di costituzione risultava inferiore rispetto al fondo anno 2010 e la media del personale presente nell'anno 2010 non supera la media del personale in servizio nel 2014.

4. Pertanto, il fondo complessivo delle risorse decentrate stabili da utilizzare per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022 resta confermato in un importo di € 90.325,51

Art. 6

Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili - Art. 67 - commi 3 - 4 - 5 - CCNL del 21/05/2018

1. 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 al comma 7 dello stesso art. 67.

2. Le parti si danno atto che l'Amministrazione comunale, con la delibera di Giunta comunale n. 115 del 19/10/2022, recante l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del presente contratto decentrato integrativo, ha evidenziato che:

- > Con la stipulazione dell'ipotesi di CCDI di parte economica sottoscritto in data 19/09/2022, il fondo delle risorse variabili ex art. 67, comma 3, del CCNL del 21/05/2018, era stato determinato in un importo di € 7.800,00, con destinazione vincolata al pagamento delle prestazioni aggiuntive richieste al personale di Polizia Municipale effettuate al di fuori dell'orario di servizio con oneri a carico di soggetti privati;
- > Sulla base di una nuova e successiva richiesta effettuata dalla Società Location Manager della TF S.r.l. per l'utilizzo del personale di Polizia Municipale da svolgere in orario straordinario, il predetto fondo delle risorse decentrate è stato rideterminato in un importo di € 10.200,00, comprensivo di oneri riflessi e IRAP.

3. In particolare, il fondo delle risorse variabili, rispetto alla costituzione riportata nell'ipotesi di CCDI sottoscritta in Delegazione trattante, viene rideterminato attraverso la compilazione della tabella B, 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 B

Art. 67 CCNL 21/05/2018 - Triennio normativo 2016 - 2018		Anno 2022
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	€ 10.200,00

UIC FPL

D1

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	
> risorse previste dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50	€ 18.000,00
> risorse previste dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 51 (Gara videosorveglianza)	
> Fondo delle risorse correlate ai compensi professionali destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT	€ 6.754,40
lettera d) - Importo della RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue nell'anno di cessazione, oltre ai ratei di tredicesima	€ 541,06
lettera e) - risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario (comma 3, art. 14)	€ 3,54
lettera f) - Quota parte del rimborso spese di notifica per l'Amministrazione finanziaria ex art. 54 del CCNL 14.09.2000	
Comma 4	
Integrazione fino ad un importo massimo del 1% del monte salari anno 1997 (Non applicabile per gli Enti in dissesto finanziario o in condizioni di deficiarietà strutturale)	€ 4.440,00
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 deficiarietà strutturale)	€ 8.200,00
Art. 68 CCNL 21/05/2018 - Triennio normativo 2016 - 2018 - Comma 1 - Ultimo periodo	
Economie risorse stabili non utilizzate del fondo relativo all'anno precedente	€ 301,26
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 48.440,26

PROSPETTO GENERALE

TOTALE NETTO RISORSE STABILI	€ 90.325,51
TOTALE NETTO RISORSE VARIABILI	€ 48.440,26
FONDO COMPLESSIVO DELLE RISORSE DECENTRATE	€ 138.765,77

Art. 7

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.

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.

P.C.

UIC RPL

D1

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3. Con riferimento alle disposizioni inserite al comma 1 dell'art. 67, l'Ente, nel rispetto del parere reso dalla Ragioneria Generale dello Stato, con nota prot. 256170 del 13/12/2018, ha proceduto all'integrazione nel fondo delle risorse decentrate l'importo pari allo 0,20% del monte salari 2001 ai sensi dell'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, previa acquisizione della certificazione del Collegio dei Revisori dei conti.

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. Atteso che la disciplina introdotta dall'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017 fa riferimento all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, si ravvisa l'opportunità di considerare, in tale ambito, anche il fondo destinato al lavoro straordinario, fermo restando che, in base a quanto previsto dall'art. 67, comma 2, lettera g) del CCNL 21/05/2018, la riduzione stabile del fondo straordinario può integrare la parte stabile del fondo, mentre non è possibile il percorso inverso (Deliberazione n. 356/2018 della Corte dei Conti Sezione Lombardia);


6. Atteso che nella costituzione del fondo delle risorse decentrate si è proceduto all'applicazione della disciplina contenuta nel D.P.C.M. del 17/03/2020, il limite della spesa destinata al salario accessorio relativo all'anno 2016 è stato rideterminato in aumento per effetto dell'integrazione delle risorse illustrate nell'articolo 2 del presente CCDI di parte economica, in quanto le unità in servizio nell'anno 2022 risultano superiori a quelle in servizio al 31.12.2018. Si precisa che le risorse correlate a tale incremento sono assegnate distintamente per ciascuna tipologia di personale, sia del personale titolare di posizione organizzativa che del personale destinatario del fondo per la C.D.I.

7. Sulla scorta dei predetti orientamenti, è stato rielaborato il prospetto recante il limite di spesa per l'anno 2022 ai sensi della disciplina in esame, tenendo conto del fondo delle risorse decentrate stabili e variabili per l'anno 2016, delle integrazioni di cui al Decreto attuativo del 17/03/2020, del fondo del personale titolare di posizione organizzativa e del fondo per il lavoro straordinario, al fine di avere dati omogenei da porre a confronto con gli importi del fondo per l'anno 2022, come di seguito si riporta:

Totale fondo risorse decentrate 2016	Voci da escludere	Incremento art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019	Fondo lavoro straordinario	Fondo posizioni organizzative	Fondo da considerare per la riduzione
€ 132.311,85	€ 33.317,95	€ 5.117,72	€ 4.000,00	€ 49.885,00	€ 157.996,62

8. Il prospetto di seguito riportato descrive il fondo per la contrattazione decentrata integrativa costituito per l'anno 2022, costituito nel rispetto di quanti innanzi illustrato.

PROSPETTO GENERALE	ANNO 2022	A DETRARRE	Descrizione
FONDO STABILI	€ 90.325,51	€ 901,05	Tale voce riflette risorse del bilancio e non va imputata nel fondo
		€ 1.580,80	Risorse incremento ex art. 67, comma 2 - lettera a)
		€ 2.011,14	Risorse incremento PEO ex art. 67, comma 2 - lettera b)
FONDO VARIABILI	€ 48.440,26	€ 301,26	Economie fondo anno 2018 art. 68, comma 1
		€ 3,54	Economie straordinario anno 2018 art. 67, comma 2,
		€ 10.200,00	Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali
		€ 6.754,40	Risorse Rilevazioni ISTAT
		€ 18.000,00	Art. 113, comma 2, del D.lgs. N. 50/2016

UIC SPL


TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2022	€ 138.765,77	€ 39.752,19	€ 99.013,58
---	---------------------	--------------------	--------------------

9. 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:

Fondo risorse 2022, al netto delle risorse neutre	Fondo lavoro straordinario	Fondo posizioni organizzative	Integrazione risorse fondo PP.OO. Ex art. 33 del D.L. n. 34/2019	Fondo da considerare per la riduzione
€ 99.013,58	€ 4.000,00	€ 53.885,00	€ 1.094,83	€ 157.993,41

10. In relazione all'obbligo circa il rispetto della riduzione della spesa, si rileva che la spesa complessiva destinata al salario accessorio del personale non dirigente e del personale titolare di posizione organizzativa rispetta il dettato legislativo, in quanto il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022, escluse le somme da non considerare, risulta inferiore a quello utilizzato nel 2016, come integrato ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

TITOLO III – UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 8

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. 68, comma 1, del CCNL del 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.

Ai 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 ai sensi dell'art. 17, comma 2 - lett. b), del CCNL del 1.4.1999. Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni orizzontali già effettuate.

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 disposto 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.

L'utilizzo del fondo a tutto il 31.12.2022 risultante dall'applicazione di quanto sopra descritto è determinato in

	TOTALE	€ 32.477,70
--	---------------	--------------------

2. Costituzione fondo da prelevare dalle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali da effettuare nell'anno 2022 – Art. 16 del CCNL 21.05.2018.

Con il presente C.D.I., le parti concordano nel procedere al finanziamento di una progressione economica orizzontale a valere sulle risorse per l'anno 2022 nella misura del 50% della spesa complessiva calcolata sui dipendenti in possesso dei requisiti per accedere a tale istituto contrattuale.

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 **€ 3.000,00**

L'attribuzione della posizione economica superiore a quella in godimento avviene a seguito espletamento della procedura di valutazione, come disciplinata dal vigente Regolamento sul 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 22.0.2004.

Le risorse nelle misure indicate nella colonna (1) della Tab. D vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente e, pertanto, anche se inserite nel fondo del presente C.D.I., non vanno considerate ai fini della costituzione del fondo da inserire nella Tabella 15 del Conto Annuale.

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.

Per l'anno 2022 le quote destinate al finanziamento dell'intera quota dell'indennità di comparto sono finanziate con le risorse decentrate stabili, per un importo pari ad

			TOTALE	€ 9.490,63
--	--	--	---------------	-------------------

RIEPILOGO GENERALE PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

RIFERIMENTI NORMATIVI	ANNO 2022
Art. 68 CCNL 21/05/2018 - Comma 1	
Fondo per il finanziamento della progressione economica orizzontale effettuate negli anni precedenti	€ 32.477,70
Fondo per il finanziamento della progressione economica orizzontale per l'anno 2022	€ 3.000,00
Art. 33 CCNL 2002 - 2005	
Somme destinate al finanziamento dell'indennità di comparto	€ 9.490,63
TOTALE	€ 44.968,33
RIEPILOGO GENERALE	
Fondo destinato al finanziamento degli istituti stabili e variabili	€ 138.765,77
Finanziamento degli istituti stabili	€ 44.968,33
Fondo risorse decentrate disponibile per la C.D.I.	€ 93.797,44

ART. 9

Utilizzo del fondo delle "Risorse decentrate variabili"

1. Il fondo complessivo delle "risorse decentrate variabili", pari ad **€ 93.797,44** il

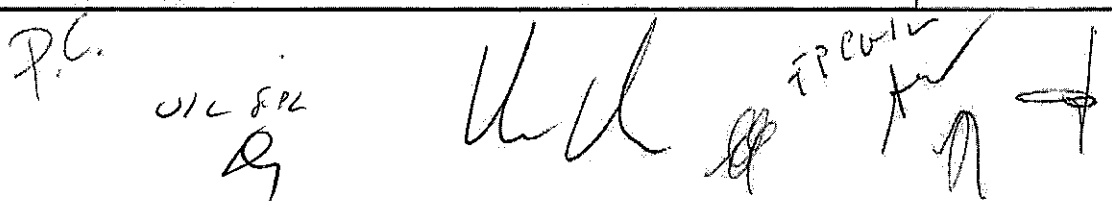
finanziamento di tutti gli istituti che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo in base alla disciplina concordata al successivo art. 10 del presente CCDI.

2. Le parti concordano sulla distribuzione delle risorse disponibili, in base ai prospetti riportati nelle due tabelle successive:

U/L FSL
lg

UTILIZZO DEL FONDO "RISORSE DECENTRATE VARIABILI"

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2022
Art. 68 del CCNL 21.05.2018 – comma 2	
Lettera a): Compensi correlati ad effettivi miglioramenti della performance organizzativa	
Lettera a): Fondo per incentivare le attività correlate all'utilizzazione delle risorse alimentate in base all'art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21/05/2018	€ 10.200,00
Lettera b): Compensi correlati alla produttività individuale e al raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PEG e nel piano della performance	€ 17.293,04
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	€ 2.100,00
Lettera d): Indennità per prestazioni di lavoro correlate all'organizzazione del lavoro	
> Indennità per prestazione lavorativa in turni ex art. 23 del CCNL 21/05/2018	€ 12.000,00
> Indennità di reperibilità ex art. 24 del CCNL 21/05/2018	€ 6.000,00
> Indennità orario festivo ex art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000	€ 500,00
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	€ 6.000,00
> Indennità per particolari funzioni che comportano specifiche responsabilità attribuite con atto formale fra quelle indicate dal comma 2 dell'art. 70-quinquies	€ 350,00
Lettera f): Fondo per remunerare particolari funzioni e indennità per il personale dell'area di vigilanza	
Fondo per l'incentivazione della produttività collegata a obiettivi di potenziamento della sicurezza urbana e stradale con risorse finanziate dai proventi dell'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992 ai sensi all'art. 56 -quater del CCNL del 21/05/2018	€ 8.200,00
> Indennità correlate a prestazione lavorativa svolta in servizi esterni di vigilanza ai sensi all'art. 56 -quinquies del CCNL del 21/05/2019	€ 3.800,00
Indennità per funzioni che comportano l'esercizio di compiti di responsabilità al personale della Polizia Municipale ai sensi all'art. 56 -sexies del CCNL del 21/05/2018	€ 2.600,00
Lettera g): Fondo per incentivare compiti e funzioni correlate all'utilizzazione 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	
Fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche previste dall'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016	€ 18.000,00
Fondo delle risorse per contributi riconosciuti dall'ISTAT o da Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge	€ 6.754,40
Lettera h): Fondo per l'incentivazione della produttività per il servizio di notifica, di cui all'art. 54 del CCNL 14.09.2000	
Fondo per l'incentivazione della produttività destinato ai messi notificatori per il servizio di notifica	
TOTALE FINANZIAMENTO RISORSE VARIABILI	€ 93.797,44

P.C.
U.L. S.P.L.


ART. 10

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 ricomprende 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:

- P Istruttori direttivi area vigilanza;
- P Agenti di Polizia locale;

Risorse necessarie Totale € 12.000,00

2. Reperibilità

Il servizio di pronta 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. 1 unità	tutti i giorni in orario non coperto dal servizio
Ufficiale di Stato Civile	n. 1 unità	Il sabato, la domenica e i festivi infrasettimanali pr n. 12 ore al giorno

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi individuati;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore 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
- e) il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Risorse necessarie Totale € 6.000,00

3. 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 € 500,00

4. Indennità condizioni di lavoro

Si riconosce tale indennità al personale in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 26 del CCDI di parte normativa 2019/2021, com e diseguito indicato:

UIC FPZ
D

- > personale che effettua la propria prestazione lavorativa in condizioni di disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office e 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 2019/2021.

Tale Indennità è assegnata solo nei giorni di effettiva presenza in servizio degli aventi diritto.

La quota giornaliera è fissata dal vigente CCDI di parte normativa ed è determinata in rapporto alla misura determinata in base ai criteri concordati con il CCDI 2019/2021.

Elenco profili:

- ▷ Front office -Anagrafe
- ▷ Ufficio Economato
- ▷ Ufficio Tributi
- ▷ Servizi Notifiche

Risorse necessarie Totale € 2.100,00

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 seguenti 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 di ogni anno, dalla quale risulta il possesso dei requisiti determinati e le particolari responsabilità attribuite durante l'anno di riferimento.

A. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 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.

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

B. 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 di almeno 2 dei 5 requisiti previsti.

D. 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 direttivo amministrativo | N. 1 Unità |
| ▷ Istruttore amministrativo | N. 2 Unità |
| ▷ Istruttore finanziario | N. 3 Unità |
| ▷ Istruttore tecnico | N. 2 Unità |

Risorse necessarie Totale € 6.000,00

6. Particolari Posizioni

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 1, del CCNL del 21/05/2018. Detta indennità è corrisposta alle qualifiche individuate specificamente dal comma 2 del citato articolo 70-quinquies.

SIL SPL
RS

PC.

U. U.

IPCO

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Elenco profili:

P Messo notificatore N. 1 unità;

Risorse necessarie Totale € 350,00

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 per l'anno 2019 è stata determinata in un importo di € 3,00
- 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:

P Istruttore di vigilanza N. 5 Unità

Risorse necessarie Totale € 3.800,00

> 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 annui 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:

P Istruttore di vigilanza N. 3 Unità

Risorse necessarie Totale € 2.600,00

8. Produttività Individuale e Collettiva ex art. 68, comma 2 - lettera a) e b) del CCNL 21/05/2018.

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e al miglioramento dei servizi, di cui all'art. 68, comma 2 - lettera a) e b) - del CCNL del 21/05/2018, che così come previsto dall'art. 40, comma 3bis, del D.lgs. n. 165/2001 assume parte rilevante rispetto al fondo disponibile, e, pertanto, ammonta ad

€ 17.293,04 e viene utilizzato nel rispetto della seguente disciplina:

- 1) Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale e dal P.E.G. e/o dal Piano degli obiettivi. Gli obiettivi devono discendere direttamente dalle strategie dell'Ente e assegnati per servizi o per centro di responsabilità.
- 2) I servizi e gli uffici definiranno appositi piani di lavoro annuali, individuando gli obiettivi da conseguire, la soglia minima del raggiungimento dei risultati e le responsabilità da assegnare. Il progetto potrà prevedere anche step di verifica ed eventuali modifiche e integrazioni in itinere.

U.L. P.L.
Lg

- 3) I piani di lavoro devono consentire, per quanto possibile, il coinvolgimento di tutto il personale. Ogni dipendente può partecipare ad un solo piano di attività.
- 4) I piani di lavoro sono trasmessi al Segretario comunale che, con il supporto del Nucleo di valutazione, provvede a valutare i progetti, sia in ordine alla verifica di coerenza con gli indirizzi dell'Amministrazione comunale che per quanto attiene al finanziamento degli stessi, nel rispetto delle disponibilità finanziarie stabilite nella contrattazione decentrata.
- 5) Le risorse disponibili vengono assegnate ai vari servizi in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dal piano di lavoro, nonché in relazione al numero dei dipendenti impegnati nelle attività programmate.
- 6) Al fine di evidenziare la valenza di un sistema di erogazione legato alla meritocrazia e al divieto di erogazione a pioggia delle indennità, si stabilisce che il premio individuale correlato alle risorse finanziarie per la produttività e il miglioramento dei servizi sarà corrisposto secondo i criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente nell'Ente.
- 7) Nell'ambito delle risorse assegnate al piano di lavoro, ciascun responsabile, utilizzando le schede di valutazione, provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio servizio;
- 8) La ripartizione degli incentivi sarà correlata alla valutazione dell'apporto individuale di ogni dipendente sul raggiungimento degli obiettivi. Prende in considerazione la responsabilità, l'impegno, la qualità della prestazione e il contributo professionale fornito relativamente ai procedimenti assegnati.
- 9) L'erogazione degli incentivi è subordinata alla verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ed il collegamento con miglioramenti apprezzabili rispetto agli esiti delle attività ordinariamente svolte;
- 10) L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo e, comunque, a seguito espletamento della procedura di valutazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati con il P.d.O. e sul miglioramento dei servizi a cura del Nucleo di valutazione;

9. Produttività e miglioramento dei servizi secondo la disciplina prevista all'art. 67, comma 5 - lettera b), del CCNL 21/05/2018

Con la delibera n. 82 del 28.07.2022, recante le direttive fornite dall'A.C. al Presidente della Delegazione trattante per l'avvio della C.D.I. e per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022, lo stesso è stato incrementato, ai sensi del comma 5 lettera b) dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 con una somma di

€ 8.200,00 mediante finanziamento delle quote correlate alle maggiori entrate in misura pari ad un quarto dei proventi delle sanzioni per violazioni previste dall'art. 208 del Codice della Strada, con l'obiettivo di garantire un efficace implementazione dei servizi di viabilità e controllo della sicurezza stradale sul territorio da parte degli operatori di Polizia Locale.

L'utilizzo di tali risorse può realizzarsi qualora si siano verificate le condizioni di seguito descritte, oggettivamente documentate.

- 1) innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi del servizio controllo e sicurezza sul territorio, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza.
- 2) Definizione di un progetto di miglioramento dei servizi, indicando gli obiettivi da conseguire, secondo le linee programmatiche indicate dall'Amministrazione comunale.
- 3) In allegato al progetto deve essere allegata apposita scheda che deve indicare i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo, la soglia minima del raggiungimento dei risultati. I risultati devono essere verificati attraverso indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza.
- 4) La relazione deve evidenziare, altresì, il ruolo fondamentale che ha il personale nel conseguimento dei risultati e che siano stati ottenuti grazie ad un maggiore impegno e alla massima disponibilità delle persone impegnate, anche attraverso turni di lavoro più disagiati.

Il Responsabile del servizio predisporrà apposite verifiche periodiche per eventuali aggiustamenti e/o regolazioni in itinere.

U.L. EPL
A

P.C.

esp. P. U. U. F.P.C. W. H.

10. Produttività e miglioramento dei servizi secondo la disciplina prevista dall'art. 67, comma 3 - lettera a), del CCNL 21/05/2018

Con nota prot. 8413/2022, l'Associazione Gusta Minori Corporation, che organizza tutte le manifestazioni e gli eventi correlati al Gusta Minori anno 2022, formulava una specifica richiesta tesa ad ottenere il supporto degli agenti di Polizia Municipale, anche nelle ore notturne e al di fuori dell'orario di servizio, per garantire la limitazione o modifica della regolamentazione del traffico veicolare nel centro abitato, al fine di consentire il corretto svolgimento delle varie manifestazioni.

Con nota prot. 8084/2022 e successive note integrative, la FPC SRL, oltre a richiedere l'autorizzazione alle riprese cinematografiche per la realizzazione di un film sul territorio comunale -, formulava una specifica richiesta tesa ad ottenere il supporto degli agenti di Polizia Municipale, anche nelle ore notturne e al di fuori dell'orario di servizio, per garantire la limitazione o modifica della regolamentazione del traffico veicolare nel centro abitato, al fine di consentire il corretto svolgimento delle riprese in esterno.

Atteso che le riprese sono organizzate da soggetto privato con scopo di lucro, e che pur interessando aspetti di polizia locale, conserva tuttavia carattere prevalentemente privato, si rileva che la tale fattispecie rientra, per caratteristiche organizzative e per esigenze di prestazione di servizi, tra quelli non essenziali resi dalla polizia Locale ai terzi, così come individuati nella disciplina introdotta dall'art. 56 -ter del CCNL del 21/05/2018;

Le iniziative di erogazione di servizi aggiuntivi hanno la finalità di favorire l'immagine positiva dell'Ente e di coprire i costi per l'impiego di risorse umane e strumentali per servizi non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti non connesse a garanzie di diritti fondamentali.

Con determinazione dirigenziale del responsabile del Corpo di Polizia Municipale sono state determinate le somme che saranno corrisposte al solo personale assegnato alle prestazioni per i servizi richiesti.

Per quanto innanzi illustrato, il fondo delle risorse decentrate è stato incrementato con una somma pari a **€ 10.200,00** scaturenti dai contributi versati al Comune per il servizio reso dalla Polizia Locale.

Le somme introitate sono destinate ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività e saranno corrisposte al solo personale che ha reso le prestazioni per i servizi richiesti.

11. Produttività individuale ex art. 68, comma 2 - lettera g) - del CCNL del 21/05/2018.

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, per un importo di **€ 24.754,40**

Il predetto fondo viene utilizzato nel rispetto della disciplina di seguito descritta.

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.

Per il corrente esercizio, sono state inserite nel fondo delle risorse decentrate le quote così distinte:

A. Gli incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 sono destinati all'attribuzione dei premi di produttività ai dipendenti impegnati nelle specifiche funzioni indicate dalle citate disposizioni con le modalità ed i criteri definiti con l'accordo stralcio al C.D.I. sottoscritto nella Delegazione trattante e sulla base di apposito regolamento comunale, adottato dall'Amministrazione Comunale. Per tali finalità si prevede un fondo determinato in

un importo pari ad **€ 18.000,00**

B. Il fondo in esame è incrementato dalle risorse destinate all'erogazione dei compensi connessi a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti organizzati dall'ISTAT. Tali somme sono attribuite esclusivamente ai dipendenti per le rilevazioni statistiche effettuate al di fuori dell'orario di servizio dai dipendenti del Centro Comunale e sono a totale carico del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Organismi pubblici autorizzati per legge, in base a quanto disposto dall'art. 70-ter del CCNL 21/05/2018.

Per tali finalità, il fondo è incrementato di un importo pari ad: **€ 6.754,40**

U/L EP2
R

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.

12. Sistema di perequazione retributivo

Al fine di ottenere una ridistribuzione in senso equitativo delle somme destinate a premiare la produttività dei dipendenti, viene posto in essere un sistema di bilanciamento tra produttività individuale e incentivi specifici che opererà per i dipendenti.

Si intendono incentivi specifici per tale ridistribuzione le risorse correlate ai compensi per la produttività individuale e collettiva previsti dal comma 7 e 8 del presente articolo.

In particolare, si concorda che il personale, assegnatario degli incentivi inseriti nel fondo ai sensi dei commi 7 e 8 del presente articolo per un importo superiore al premio individuale calcolato come media pro-capite a seguito assegnazione del budget ai Responsabili dei Servizi, come previsto al comma 6, rimane escluso dalla ripartizione del fondo relativo alla produttività individuale e collettiva di cui all'art. 68, comma 2 - lettera a) e b) del CCNL 21/05/2018.

Art. 11 Disposizione finale

1. Il presente contratto integrativo decentrato annulla tutti gli accordi risultanti in contrasto con la disciplina innanzi illustrata.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione e, comunque, fino alla sottoscrizione del nuovo CDI di parte normativa per il triennio 2019/2021, fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 2.
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".

F P C 612
A
UIC FPL
Bonomina D'Amico
CISC FP
G. Spas. S.
G. Spas. S.