



Comune di Carrè

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2022

Il giorno 21 del mese di dicembre 2022 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di Parte Pubblica nella persona del Segretario Comunale dr. Luigi Alfidi

e le Rappresentanze sindacali di seguito indicate:

RSU Alberto Bortolan, Monica Villanova e Giovanni Busato.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto decentrato integrativo relativo all'anno 2022 del personale dipendente del Comune di Carrè.

Art. 1. Materie regolate dalla presente contrattazione decentrata.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo - d'ora in poi CCDI - disciplina le materie demandate alla contrattazione dall'art. 7 del CCNL del 21 maggio 2018.
2. Le disposizioni del presente CCDI devono considerarsi integrate dalle clausole dei precedenti Contratti collettivi decentrati non modificate da questo testo.

Art. 2. Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Carrè.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
3. In particolare, i lavoratori a tempo determinato hanno diritto a vedersi riconosciute le indennità al pari del personale assunto a tempo indeterminato, se assunti con contratto di durata pari o superiore ai tre mesi, ad eccezione del personale assunto con progetti speciali finanziati con fondi europei a scopo sociale.
4. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
5. Il presente Contratto collettivo decentrato è relativo al periodo 2022.

Art. 3. Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 4. Costituzione del Fondo (art. 67 – CCNL 2016-2018)

1. Il Fondo risorse decentrate per il 2022 è allegato sub "a".
2. Viene assicurato il rispetto dell'art. 3, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (come richiamato dall'art. 67, comma 7 del contratto in rubrica) laddove si prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle



amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

Art. 5. Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Per l'anno 2022 il fondo, al netto di quanto pagato a titolo di indennità di comparto e di quanto corrisposto per gli incrementi di posizione all'interno della categoria, è destinato nel modo seguente:
 - indennità di condizioni di lavoro (art. 70 bis del CCNL 2016-2018);
 - indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies del CCNL 2016-2018);
 - compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL 2016-2018);
 - compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
 - compensi ISTAT (art. 70 ter del CCNL del 2016-2018)
 - specifici obiettivi di produttività (67, comma 5, lett. b) del CCNL del 2016-2018);
 - produttività collettiva.
2. Deve, comunque, essere operata una verifica continua delle condizioni che legittimano la percezione delle varie indennità; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa contestazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità nel caso in cui la stessa sia periodicamente corrisposta.

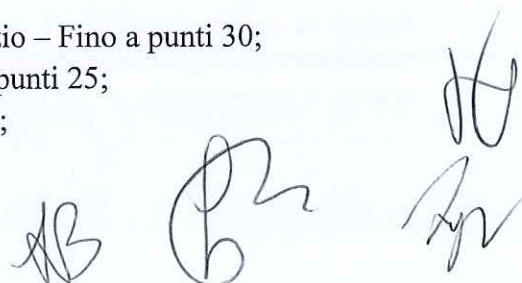
Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro

1. Per l'anno 2022 l'indennità condizioni di lavoro sarà destinata a remunerare lo svolgimento di attività esposte a rischi e implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità, per quanto concerne l'esposizione al rischio sarà corrisposta ai componenti della squadra operai nella misura di euro 1,60 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività. Essa, inoltre, sarà corrisposta a tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o indeterminato e destinati all'esercizio delle mansioni di manutenzione del patrimonio comunale.
3. L'indennità condizioni di lavoro, relativamente al maneggio valori, sarà corrisposta all'economista per i giorni di effettivo esercizio delle mansioni, nella misura giornaliera di € 1,60.

Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per l'anno 2022 i criteri e gli importi per l'erogazione delle indennità per specifiche responsabilità vengono stabiliti nel rispetto di quanto previsto dall'art. 70 quinquies del CCNL 2016-2018. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento del Segretario comunale, sentiti i responsabili dei servizi, entro trenta giorni decorrenti dalla sottoscrizione del presente contratto, secondo i seguenti criteri:

- ✓ esercizio di funzioni vicarie del responsabile del servizio – Fino a punti 30;
- ✓ grado di complessità dei procedimenti gestiti – Fino a punti 25;
- ✓ grado di approfondimento normativo – Fino a punti 15;



✓ svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati – Fino a punti 30.

L'erogazione dell'indennità avverrà secondo la seguente scala:

Grado basso: da 60 a 75 punti	Grado medio: da 76 a 90 punti	Grado alto: da 91 a 100 punti
fino ad € 500,00	fino ad € 1.000,00	fino ad € 2.000,00

2. E' prevista, altresì, l'indennità di € 350,00 per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.70 quinquies, comma 2, del CCNL 2016-2018.
3. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti e, come detto, preceduta da un formale provvedimento di incarico, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per permessi ex lege n. 104/92, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria essa è comunque corrisposta anche nei periodi di assenza. Nel caso in cui si verificano tali ipotesi di assenza e, conseguentemente, si attivi un processo di riorganizzazione del personale interno, finalizzato ad un accrescimento del servizio erogabile con la forza lavoro disponibile, tramite attribuzione di ulteriori incarichi di responsabilità, le relative risorse saranno finanziate all'interno delle somme stabilite per finanziare tale istituto, per il quale viene previsto un importo massimo complessivo di euro 8.000,00.
4. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.
5. Variazioni nell'organizzazione dell'Ente possono rideterminare, con cadenza annuale, i nominativi dei percettori e/o la misura dell'indennità

Art. 8 - Compensi previsti da disposizioni di legge

1. Tra le parti si conviene che le attività cui destinare tali compensi siano rappresentate dagli incentivi previsti dai successivi commi.
2. Quanto agli incentivi previsti dall'art. 113 del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, le parti prendono atto della posizione espressa dalla Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie – con la deliberazione n. 6 del 26 aprile 2018, n. 6, secondo cui l'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017 ha chiarito che tali compensi - erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture - non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017. Relativamente alle modalità di corresponsione di tali incentivi, si rinvia al Regolamento previsto nell'aggiornamento 2021 del CCDI del triennio 2019-2021.
3. Previa approvazione di apposito Regolamento, potranno essere corrisposte, in deroga ai limiti di legge relativi all'ammontare complessivo dei fondi destinabili al salario accessorio, le risorse di cui al comma 1091 dell'art. 1 della L. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), derivanti da parte del maggiore gettito accertato e riscosso nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, relativo agli accertamenti dell'IMU e della TARI. Tali risorse incrementeranno la parte variabile del fondo per il trattamento accessorio; esse sono da considerarsi al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione; in ogni caso,



la quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente. Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.

Art. 9 – Incentivi derivanti dalle economie dei Piani di Razionalizzazione

1. La Giunta comunale, in sede di approvazione dei Piani triennali di razionalizzazione di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del decreto-legge n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), disciplina le modalità di incentivazione del personale che, attraverso la partecipazione al progetto, ha determinato il costituirsi di economie gestionali.
2. Tali risorse possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi al personale che materialmente ha consentito il raggiungimento dell'obiettivo; il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
3. Come definito dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 2/2013/QMIG e n. 34/2016/QMIG, tali somme sono escluse dal tetto di spesa di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017.

Art. 10 Compensi ISTAT.

1. Anche le somme trasferite dall'ISTAT e dagli Enti e organismi pubblici autorizzati per legge, finalizzate ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, argomentando da quanto stabilito dalla Circolare n. 16 del 2 maggio 2012 della Ragioneria dello Stato, non sono soggetti a limite di spesa.
2. Le somme erogabili a titolo di incentivo non possono eccedere il contributo onnicomprensivo forfetario erogato dagli Enti di cui al comma precedente.
3. Possono beneficiare di tale incentivo i soli dipendenti che prestano la propria attività, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, secondo la ripartizione effettuata dal responsabile del servizio competente.

Art. 11. Specifici obiettivi di produttività

1. Sono previsti obiettivi specifici di produttività rivolti alla cittadinanza, finanziati nella parte variabile del fondo, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. B) del CCNL del 2016-2018.
2. Ai fini di quanto previsto al comma precedente, si evidenzia che l'ARAN, con nota di indirizzo in data 18.06.2015, in merito alla corretta applicazione dell'art. 15 comma 5 del CCNL del 1^a aprile 1999, ha specificato che l'incremento delle risorse:
 - a. deve essere collegato ad un obiettivo di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, conseguito attraverso un concreto e tangibile aumento delle prestazioni del personale *per effetto dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro per turni o di un servizio di reperibilità;*
 - b. *il risultato conseguito (che si concretizza, ad esempio, in una maggiore articolazione dell'orario di servizio giornaliero oppure nella possibilità offerta all'utenza di avvalersi di un*

determinato servizio su un più ampio arco temporale) deve essere direttamente e immediatamente verificabile (...);

c. tali risorse aggiuntive non possono essere automaticamente confermate e stabilizzate negli anni successivi, tuttavia ciò non vale ad escludere che gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "*obiettivi di mantenimento*" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente (ad esempio garantire lo stesso orario di apertura al pubblico dei servizi, che aveva giustificato l'incremento dell'anno precedente), fermo restando il particolare riferimento alla richiesta di un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dipendente.

3. Gli specifici obiettivi di produttività previsti per l'anno 2022, i primi due in continuità con quanto già previsto nel 2021, sono previsti in allegato sub "b". Qualora le somme destinate all'obiettivo relativo alle manifestazioni culturali fossero insufficienti, la differenza sarà integrata diminuendo il budget stanziato per i progetti dei servizi; nel caso in cui, invece, si verificino economie nel progetto relativo alle manifestazioni culturali o nel progetto di pronto intervento esse incrementeranno quanto stanziato per i progetti dei servizi. In ogni caso, qualora le somme per tutti i progetti previsti siano utilizzate per un importo inferiore alle somme stanziate tra le risorse variabili ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. i) del CCNL del 2016-2018, esse costituiranno economie di bilancio.
4. Per gli specifici obiettivi di produttività vengono stanziati i seguenti fondi:
 - € 1.100,00 per il servizio di pronto intervento
 - € 2.000,00 per il progetto relativo ai matrimoni e alle manifestazioni culturali
 - la rimanente somma, pari ad euro 10.363,99 per tutti gli altri progetti con le seguenti percentuali divise per singolo servizio, calcolate sulla base del numero dei lavoratori appartenenti al servizio e alla complessità dei progetti:

servizio amministrativo	29,69%
servizio finanziario	24,77%
servizio tecnico manutentivo	28,14%
servizio sviluppo del territorio	17,40%

5. L'erogazione delle somme relative agli specifici obiettivi di produttività è conseguente alla valutazione dell'ottimale svolgimento degli stessi. Tale verifica costituirà l'indice di performance organizzativa, il quale, cumulato alla performance individuale, secondo quanto previsto nel sistema valutativo in vigore, determinerà l'incentivo da liquidare al singolo lavoratore.

Art. 12. Produttività collettiva

1. La parte del fondo per il trattamento accessorio che residua dall'applicazione dei precedenti articoli viene destinata al finanziamento della produttività collettiva ed individuale.
2. Con la produttività collettiva ed individuale viene retribuito la qualità del servizio prestato dai dipendenti, secondo la metodologia di valutazione vigente.
3. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione in vigore, è attribuita una maggiorazione del premio, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base del sistema valutativo; la misura di detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei

premi spettanti al personale valutato positivamente e sarà attribuita al 10% dei dipendenti oggetto di valutazione (con arrotondamento aritmetico in difetto o in eccesso).

4. Il premio di cui al comma precedente non è attribuibile agli stessi dipendenti che abbiano fruito di tale maggiorazione nei ventiquattro mesi precedenti.

Art. 13. Liquidazione del fondo accessorio

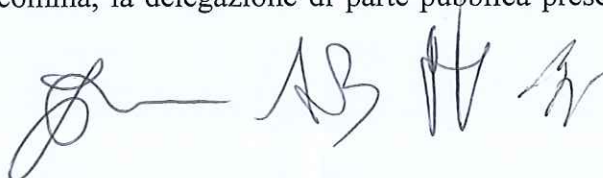
1. Le indennità vengono liquidate trimestralmente, all'infuori dell'indennità relativa al maneggio valori e di quella relativa alla responsabilità che vengono liquidate una tantum, contestualmente alla liquidazione della produttività collettiva.
2. Tutte le altre somme sono liquidate con provvedimento annuale da adottarsi non più tardi del mese di giugno successivo all'esercizio finanziario di riferimento.

Art. 14 – Disposizioni particolari per gli incarichi di posizione organizzativa.

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. v) del CCNL 2016-2018, le parti concordano che:
 - a) le posizioni organizzative cui fa riferimento tale disposizione del CCNL 2016-2018 sono rappresentate sia da coloro che dirigono unità organizzative di particolare complessità, sia da coloro che svolgono attività caratterizzate da contenuti di alta professionalità;
 - b) alla retribuzione di risultato di tali posizioni organizzative deve essere destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento del Comune;
 - c) la determinazione della retribuzione di risultato non potrà essere inferiore al 10% della retribuzione di posizione in godimento
2. Ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. j) del CCNL 2016-2018, le parti concordano che, qualora i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2016-2018 siano:
 - a) compresi tra euro 2.001,00 ed euro 10.000,00 la retribuzione di risultato spettante viene calcolata applicando la seguente relazione: $\text{indennità di risultato} = (1 - (\text{compensi annuali} - 2000) / 8000) \times \text{percentuale retribuzione di risultato}$;
 - b) oltre la somma di euro 10.000,00 liquidata per compensi professionali il dipendente viene escluso dalla attribuzione della retribuzione di risultato.
3. L'incremento del "fondo" destinato alle posizioni organizzative previsto dall'art. 79, comma 3, del CCNL del 16 novembre 2022 sarà destinato ad un aumento proporzionato all'attuale indennità di risultato.

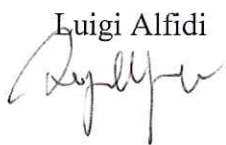
Art. 15 – Progressioni economiche nella categoria.

1. Le parti si impegnano a valutare nel 2023 la possibilità di avviare procedure comparative per effettuare una o più progressioni economiche del personale in servizio, anche relativamente al particolare istituto normato dall'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001.
2. Ai fini di quanto previsto nel precedente comma, la delegazione di parte pubblica presenterà una proposta con i criteri attuativi.



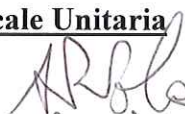
la Delegazione di Parte Pubblica

Luigi Alfidi

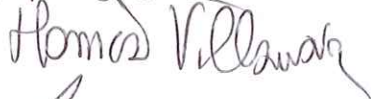


Rappresentanza Sindacale Unitaria

Alberto Bortolan



Monica Villanova



Giovanni Busato



allegato "a"

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa		
DESCRIZIONE	2021	2022
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 2016-2018)	€ 41.675,23	€ 41.675,23
IMPORTO SU BASE ANNUA PARI A € 83,20 PER DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (ART. 67 C.2 lett.a) CCNL 2016-2018) - non soggette al limite ex art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	€ 1.541,50	€ 1.541,50
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART.67 C.2 lett.b) ccnl 2016-2018) - non soggette al limite ex art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	€ 1.042,92	€ 1.042,92
RIA E ASSEGNIAD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota annua (ART.67 C.2 lett.c) CCNL 2016-2018) (*)	€ 1.471,08	€ 1.528,02
RISPARMIO EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 (ART. 67 C.2 lett. d) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
QUOTA ANNUA INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI (ART. 67 C.2 lett. e) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO (ART. 67 C.2 lett. g) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 67 C.2 lett. h) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO "DIFFERENZIALI PEDI" (ART. 79 comma 1 Lett. d) CCNL 2019-2021 - non soggette al limite ex art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017		€ 1.669,46
DECURTAZIONE CONSOLIDATA (2011/2014) COME DA SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS D.L. 78/2010	€ 0,00	€ 0,00
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	€ 0,00	€ 0,00
DECURTAZIONE PER RIDUZIONE FONDO RELATIVA ALL'ATTRIBUZIONE DI UN INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	-€ 1.786,84	-€ 1.786,84
TOTALE RISORSE STABILI	€ 43.943,89	€ 45.688,29
Risorse variabili soggette al limite		
INCENTIVI PER RECUPERO EVASIONE ICI (art. 50 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997) (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
RIA E ASSEGNIAD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota parte anno di cessazione (ART. 67 C.3 lett. d) CCNL 2016-2018) (*)	€ 0,00	€ 9,99
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2009) (ART. 67 C.3 lett. f) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
PERSONALE DELLE CASE D'GIOCO (ART. 67 C.3 lett. g) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
INTEGRAZIONE 1,2% MONTE SALARI 1997 ART. 67 C.3 lett. h) CCNL 2016-2018)	€ 2.998,83	€ 2.998,83
OBIETTIVI DELL'ENTE, ANCHE DIMANFIMENTO, DEFINITI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE (ART. 67 C.3 lett. i) CCNL 2016-2018)	€ 13.528,92	€ 13.463,99
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - Quota parte anno di trasferimento (ART. 67 C.3 lett. k) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
Totale Risorse variabili soggette al limite	€ 16.527,75	€ 16.472,81
Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOME FONDO ANNI PRECEDENTI - (ART. 68 C.1 CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
ECONOME FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 lett. e) CCNL 2016-2018)	€ 926,06	€ 0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018)	€ 4.964,95	€ 4.314,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI (spese a carico della controparte) - (ART. 27, CCNL 14/9/2009) (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 0,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE, COMPENSI STAT., ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15, C.1, lett. d) CCNL 1999-2001) (ART. 67 C.3 lett. a) CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 1.421,90
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K) ART. 18, COMMA 4 E 5, DL 93/2011) (ART. 67 C.3 lett. b) CCNL 2016-2018)		€ 3.413,31
IMPORTO SU BASE ANNUA PARI A € 84,50 PER DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (ART. 79 C.1 lett.b) CCNL 2019-2021) - quota riferita al 2021 e inserita in base all'art. 79 comma 5		€ 1.690,00
INTEGRAZIONE 0,22% MONTE SALARI 2018 ART. 79 C.3 CCNL 2019-2021 per la parte destinata al fondo per i dipendenti		€ 614,96
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	€ 5.891,01	€ 11.454,17
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 22.418,76	€ 27.926,98
TOTALE	€ 66.362,65	€ 73.595,27
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI VARIABILI NON SOGGETTE AL VINCOLO	60.471,64	62.141,10

N.B. LA SOMMA DELL'IMPORTO DEL FONDO (Risorse stabili + risorse variabili soggette al limite), DELLE RISORSE PREVISTE IN BILANCIO DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, NONCHÉ DI QUELLE DESTINATE AL PAGAMENTO DEL LAVORO STRAORDINARIO COSTITUISCONO IL LIMITE DI CUI ALL'ART.23 COMMA 2 DEL D.LGS 75/2017. NON COSTITUISCONO LIMITE, AI SENSI DI QUANTO PREVISTO NELLA DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 AL CCNL DEL 21 MAGGIO 2018, GLI INCREMENTI DEL FONDO PREVISTI DALL'ART. 67, COMMA 2, LETT. A) E B) DEL MEDESIMO CCNL.	Anno 2016	Anno 2022
fondo trattamento accessorio personale senza posizioni organizzative	€ 57.887,22	€ 62.141,10
trattamento accessorio destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative*	€ 36.385,38	€ 41.250,00
INTEGRAZIONE 0,22% MONTE SALARI 2018 ART. 79 C.3 CCNL 2019-2021 per la parte destinata alle p.o. (non soggette al limite)		€ 377,45
somme destinate alla remunerazione del lavoro straordinario	€ 5.458,07	€ 5.458,07
TOTALE	€ 99.730,67	€ 109.226,62
DIFFERENZA	€ 9.495,95	€ 4.864,62
differenza ascrivibile all'utilizzo di spazi assunzionali per l'incremento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dall'1/12/2019*	€ 4.864,62	€ 2.584,42
differenza ascrivibile all'incremento, non soggetto al limite, previsto dall'art. 79, comma 1, lett. d) del CCNL del 16 novembre 2022	€ 1.669,46	€ 377,45
differenza ascrivibile all'incremento, non soggetto al limite, previsto dall'art. 79, comma 3 del CCNL del 16 novembre 2022		€ 377,45
somme per retribuzione di posizione, integrazione indennità di posizione e indennità di risultato del segretario (voci così individuate nel conto annuale della RGS per il conto 2021 ed aggiornate con C.N.L. 2016-2018), la differenza tra le due voci è dovuta in parte agli incrementi contrattuali per € 155 e in parte all'indennità di risultato prevista per € 391,00, che dipende da vari fattori quali i risultati raggiunti, i diritti di rogito introitati che variano da un anno all'altro ecc.)	€ 11.346,00	€ 11.892,00

* Con delibera di Giunta comunale n. 70/2019 le somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono state ricalcolate, a decorrere dal 1° dicembre 2019, applicando la possibilità di utilizzare gli spazi assunzionali ai sensi dell'art. 11 bis, comma 2, del d.l. 135/2018 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 12/2019 e conformemente a quanto previsto dall'art. 15 commi 2 e 3 del CCNL 2016-2018. Conseguentemente le risorse attualmente destinate a questi scopi ammontano a € 41.750,00. La differenza di € 4.864,62 rappresenta l'importo di spazi assunzionali utilizzato.

A seguito della sottoscrizione del CCNL 2019-2021 il 16 novembre 2022, il fondo è stato integrato nella parte fissa con la voce prevista all'art. 79 comma 1 lett. d) pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze saranno calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (1/10/2021). Avendo inserito tale voce, nella destinazione del fondo le progressioni economiche saranno calcolate aggiornate con gli incrementi contrattuali nuovi. In fase di redazione del conto annuale 2022 si seguiranno le istruzioni della RGS, che ad oggi non sono note e che potrebbero dare indicazioni diverse. Ad ogni modo importante è che ci sia coerenza tra quanto indicato nella costituzione e quanto nelle destinazioni.

A seguito della sottoscrizione del CCNL 2019-2021 il 16 novembre 2022, il fondo è stato integrato nella parte variabile con la voce prevista all'art. 79 comma 1 lett. b) pari ad € 84,50 per ciascun dipendente in servizio al 31/12/2018. Tale voce relativa all'anno 2021 è stata così inserita conformemente a quanto previsto all'art. 79 comma 5 tra le voci variabili non soggette al limite.

A seguito della sottoscrizione del CCNL 2019-2021 il 16 novembre 2022, le risorse sono state integrate con la voce prevista all'art. 79 comma 3 paragrafo 0,22 per cento del monte salari 2018, che ammonta a € 992,41. Tale somma confluisce, proporzionalmente a quanto ammontano i rispettivi fondi nel 2021 per i dipendenti e le p.o., nel fondo parte variabile per € 614,96 e nelle risorse per le p.o. per € 377,45. Quest'ultimo importo verrà utilizzato per incrementare il risultato delle p.o. in base ai criteri che saranno definiti in sede di contrattazione integrativa.

Tutte le voci di cui sopra da CCNL 2019-2021 non sono assoggettate al limite.

allegato sub "b"

SPECIFICI
OBIETTIVI DI
PRODUTTIVITA'
(ANNO 2022)

Apv

AS

HT

L

Tali obiettivi, suddivisi per strutture organizzative, sono parte di quelli fissati nel Piano esecutivo di gestione dell'anno 2022. Essi comportano la necessità di un apporto lavorativo maggiore sia sul versante qualitativo che quantitativo. Alcuni di essi indirettamente sono finalizzati ad un miglioramento del servizio all'utenza (ad es. procedimento di digitalizzazione). Tali obiettivi devono intendersi automaticamente modificati nel caso in cui vengano apportate variazioni al Piano esecutivo di gestione, all'infuori del caso in cui lo stesso provvedimento di variazione non disponga altrimenti.

Servizio di pronto intervento.

Finalità

Assicurazione di interventi che sono necessari per far fronte ad emergenze e/o ad interventi urgenti necessari a prevenire pericoli e/o disagi sulla popolazione. L'obiettivo è comune con quello previsto dal Comune di Chiuppano, cui il Comune di Carrè è associato relativamente ai servizi tecnici.

Contenuto

Nell'impossibilità di articolare, a causa dell'esiguità del personale, un adeguato servizio di reperibilità, il lavoratore assicura interventi urgenti e inderogabili atti a garantire la salvaguardia dell'igiene, dell'incolumità e della sicurezza pubblica, l'assistenza pubblica, la tutela del patrimonio comunale, il rispetto di leggi e regolamenti e il supporto agli organismi istituzionali. Non rientra nelle funzioni proprie del servizio lo svolgimento delle attività che l'Ente può adempiere con il ricorso alla programmazione dei servizi, anche mediante forme di flessibilità nell'articolazione dell'orario di servizio.

Importo delle risorse previste per la realizzazione del progetto

Il compenso dovuto è pari ad un totale complessivo di € 1.100,00 annuali. Tale somma è inferiore a quanto dovrebbe pagarsi a titolo di indennità di reperibilità.

Essa sarà erogata in relazione ai periodi di effettiva disponibilità dell'operaio, salvaguardando, in ogni caso i periodi di ferie.

Personale coinvolto

Personale della squadra operai

Tempi di realizzazione

Attivazione in tempi compatibili con le necessità di intervento, normalmente entro un'ora dalla richiesta

Criteri per l'erogazione a consuntivo dell'incentivo ai singoli dipendenti

Le somme saranno liquidate entro il mese di maggio dell'anno successivo, previa valutazione positiva del Responsabile del servizio tecnico manutentivo.

Manifestazioni che si svolgono in orario non lavorativo e matrimoni che si celebrano il sabato o in giorno festivo.

Finalità

Consolidamento dei risultati positivi già conseguiti gli anni precedenti, garantendo prestazioni a vantaggio dei cittadini al di fuori dell'orario di lavoro (giorni non lavorativi, festivi o in orario serale).

Contenuto

Il progetto riguarda:

- a. matrimoni che si svolgono al sabato o in giorno festivo;
- b. manifestazioni che si svolgono in giorno non lavorativo (sabato, domenica o altre festività), comprensiva di eventuali eventi straordinari (inaugurazioni ...).

Ai lavoratori che renderanno tale servizio sarà corrisposta, cadauno e per ogni occasione, un'indennità di importo pari a € 30,00 per le giornate non lavorative ed € 15,00 per le altre giornate. L'attività lavorativa così eseguita sarà compensata avendo a parametro di riferimento l'importo previsto per il lavoro straordinario.

Allo stesso modo saranno compensati i lavoratori che garantiranno l'effettiva presenza in servizio connessa a manifestazioni culturali, attività prestata:

- in orario serale: si intende serale la prestazione lavorativa resa dopo le 18.00;
- in giorno non lavorativo (sabato, domenica e festività);
- il martedì o il venerdì pomeriggio: in questo caso per una durata minima di tre ore

Per coloro che si mostreranno disponibili alle attività di apertura e chiusura delle strutture nelle quali si tengono le iniziative non spetta il compenso per l'attività lavorativa, ma solo quello fisso di € 30,00 o di € 15,00.

Personale adibito al progetto

Personale dei servizi coinvolti.

Tempi di realizzazione

Termini stabiliti in relazione alle evenienze della gestione.

Standard di risultati e sistema di verifica a consuntivo

Il pagamento del progetto è subordinato alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo, tramite i seguenti indicatori:

- rispetto delle modalità e dei termini previsti;
- valutazione del nucleo di valutazione sul servizio reso.

Servizio amministrativo

1. Redazione della carta dei servizi

Finalità

La finalità del presente progetto è quella di dare attuazione alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 27 gennaio 1994 "Principi sull'erogazione dei servizi pubblici" con cui è stata formalmente introdotta nel nostro ordinamento la Carta dei servizi come strumento di tutela per i cittadini, nonché all'art. 32 comma 1 del D.lgs. 33/2013 che dispone la pubblicazione della Carta dei servizi nel sito del Comune, quale strumento di trasparenza e strumento per il controllo diffuso di ogni cittadino sull'operato della Pubblica Amministrazione.

Contenuto

L'obiettivo consiste nella ricomprensione delle informazioni presenti nel sito del Comune, attualmente prive di struttura ed organizzazione, in un unico documento che ne garantisca la più agevole fruizione da parte dei cittadini.

Personale coinvolto

Personale del Servizio amministrativo e degli altri servizi.

Tempi di realizzazione

Predisposizione del documento entro il 31 dicembre 2022.

Standard di risultati e sistema di verifica a consuntivo

Il pagamento del progetto è subordinato alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo, tramite i seguenti indicatori:

- mappatura dei seguenti servizi: anagrafe, biblioteca, cultura, edilizia privata, servizi sociali, sport, tributi;
- presenza della Carta dei servizi nel sito web del Comune di Carrè.

Servizio finanziario

1. IMU e TASI: aiuto ai cittadini e lotta all'evasione

Finalità

La finalità del progetto è quella di semplificare il rapporto Comune-contribuente, rendendo più semplice l'adempimento fiscale, nonché quella di rendere più equo il trattamento tributario, recuperando le imposte evase.

Contenuto

Il progetto, da svolgersi all'interno dell'orario di servizio, riguarda il personale del servizio finanziario, che dovrà spedire al domicilio dei contribuenti i moduli per il versamento dell'IMU in acconto e a saldo. Il progetto prevede, inoltre, il consolidamento dell'attività, avviata nei precedenti anni, riguardante la consulenza ai cittadini nell'adempimento dell'obbligo fiscale.

La seconda parte del progetto riguarda, invece, il proseguimento dell'attività di controllo sia per quanto riguarda l'IMU che per la TASI (anno 2019).

Personale coinvolto

Personale del Servizio finanziario.

Tempi di realizzazione

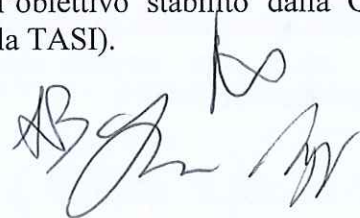
Consegna dei moduli entro il 10 giugno 2022 per l'acconto ed il 10 dicembre 2022 per il saldo.

Attività di verifica da ultimare entro il 31 dicembre 2022.

Standard di risultati e sistema di verifica a consuntivo

Il pagamento del progetto è subordinato alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo, tramite i seguenti indicatori:

- rispetto delle modalità e dei termini previsti;
- accertamenti relativi alle annualità pregresse almeno pari all'obiettivo stabilito dalla Giunta comunale (accertare 140.000,00 euro per l'IMU e 10.500,00 per la TASI).



Servizio tecnico manutentivo

1. Miglioramento del flusso informativo nei confronti degli Amministratori di Carrè

Finalità

La finalità del progetto è quella di rendere gli amministratori maggiormente partecipi dell'andamento delle attività dell'Ufficio, consentendo loro di intervenire per correggere la programmazione, se necessario.

Contenuto

L'attività consiste nella predisposizione di un report mensile nel quale inserire le opere in corso ed, eventualmente, quelle in fase di istruttoria per le quali si ha necessità di avere indicazioni. Tali reports dovranno essere inseriti in apposita cartella informatica consultabile dagli amministratori.

Personale coinvolto

Personale del Servizio tecnico manutentivo.

Tempi di realizzazione

A far data dall'adozione del PEG dovranno essere mensilmente redatti i reports mensili.

Standard di risultati e sistema di verifica a consuntivo

Il pagamento del progetto è subordinato alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo, tramite i seguenti indicatori:

- report mensile da redigere entro l'ultimo giorno di ogni mese.

Servizio sviluppo del territorio

1. Redazione ed approvazione dello Studio di microzonazione sismica di secondo livello.

Finalità

Il Comune è dotato della sola microzonazione sismica di primo livello. Con deliberazione della Giunta Regionale n. 244 del 09 marzo 2021 sono state approvate le nuove zonazioni sismiche dei Comuni; il Comune di Carrè, rispetto alla zonazione approvata dalla Delibera del Consiglio Regionale n. 67 del 3 dicembre 2003, è stato riclassificato in zona 2 dalla precedente zona 3. Ciò comporta l'obbligo di redigere ed approvare uno studio di microzonazione sismica almeno di secondo livello, che deve essere applicato anche a tutti gli ambiti di urbanizzazione consolidata, di edificazione diffusa, nelle zone a servizi di interesse intercomunale e in quelle oggetto di accordi di programma con previsioni insediative o infrastrutturali.

Contenuto

L'attività consiste nell'individuazione del professionista cui affidare l'incarico, nel supportare lo stesso nelle analisi e nei rapporti con il competente ufficio regionale, al fine della redazione del Piano di microzonazione sismica.



Personale coinvolto

Personale del Servizio Sviluppo del territorio.

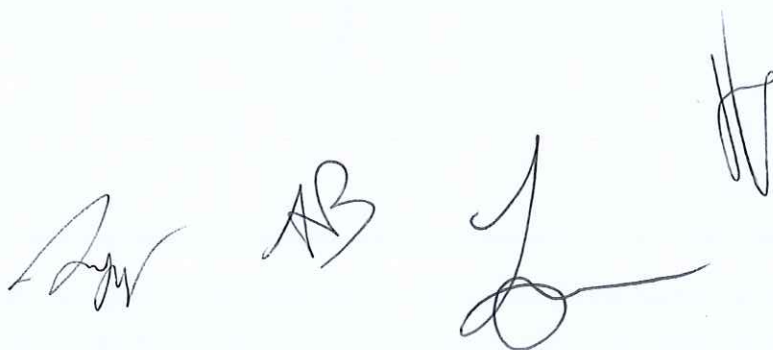
Tempi di realizzazione

Entro il 30 novembre deve essere individuato il professionista (o il gruppo di professionisti) cui commissionare lo Studio.

Standard di risultati e sistema di verifica a consuntivo

Il pagamento del progetto è subordinato alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo, tramite i seguenti indicatori:

- approvazione apposita determinazione entro il 30 novembre 2022;
- valutazione dell'attività di supporto.

Four handwritten signatures in black ink are located at the bottom of the page. From left to right, they appear to be: a stylized signature, the letters 'AB', a signature that looks like 'L' with a long horizontal stroke, and a signature that looks like 'H' with a vertical stroke.

