

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Castro
Anno 2022**

il giorno 10/10/2022 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott.Scelli Paolo;

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Cotti Cometti Giorgio –.-CGIL-FP

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della Sig.ra Cerutti Annalisa

Visto il parere favorevole del revisore dei Conti in data 22/09/2022 Prot. N. 3545

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 03/10/2022, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, che autorizza la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2022 del personale dipendente.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di CASTRO (BG)

Art. 1

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 CASTRO e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale e al vigente CCNL funzioni locali.
6. Per quanto concerne l'Istituto della Produttività il termine per il pagamento sarà il mese di Febbraio dell'anno successivo.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

¹ L'art. 21-bis del D.L. 20/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
6. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
7. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 10, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art. 3

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2022 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 1.941,60.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare ogni anno il budget orario dei vari Settori.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.
4. Ai sensi dell'art.26 del CCNL 21/05/2018 dopo le sei ore di lavoro è obbligatoria una pausa di almeno 30 minuti, per cui lo straordinario potrà essere riconosciuto dopo le sei ore e trenta minuti, salvo quanto stabilito dall'art. 13 del CCNL 9/5/2006.

5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 4

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti
2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse del presente articolo del contratto integrativo.

Art. 6
Indennità condizioni di lavoro. Art.70-bis C.C.N.L. 21/5/2018-

1. E' prevista un'unica "Indennità condizioni lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri €. 1,00 - €. 10,00.
3. Sono considerate disagiate le attività che comportano una particolare flessibilità oraria. Nell'ambito di tale fattispecie il disagio è rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno) e che non sia mera articolazione dell'orario lavorativo su cinque giorni.
4. Sono considerate rientranti nella fattispecie del rischio le attività che soddisfino, con prevalenza nella propria attività lavorativa, uno o più dei sottoindicati requisiti:
 - a) attività tecnico-manutentiva, attività di giardinaggio e di pulizia;
 - b) attività di manutenzione stradale e dei cimiteri;
 - c) impiego di attrezzature e strumenti vibranti atti a determinare lesioni, microtraumi, utilizzo di macchinari connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Per le attività implicanti il maneggio lavori si dovrà far riferimento al valore annuale delle risorse maneggiate, verrà erogato ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Le risorse per tale indennità per l'anno 2022 risultano pari ad €. 3.579,00. (per n.4 dipendenti).

Art. 7
Indennità per specifiche responsabilità comma 2 – art.70 quinquies CCNL 21/05/2018

7. Al finanziamento dell'**indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2**, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
8. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
9. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe (n.2 dipendenti)	€. 700,00
b) Ufficiale elettorale	€
c) Responsabile di tributi	€
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
e) Formatore professionale	€
f) Responsabile di archivi informatici	€
g) Ufficiale giudiziario	€
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
11. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
12. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.

Art. 8

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Le parti danno atto che:
- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B/3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
2. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di due anni di servizio prestato presso l'Ente e/o altro ente pubblico a seguito di mobilità del dipendente, ma si richiede la permanenza di almeno un anno presso il Comune di Castro in modo da consentire una valutazione da parte del Responsabile. L'anno di permanenza si considera maturato nell'anno solare anche se la valutazione dovesse avvenire in data antecedente al 31 dicembre.
3. Oltre al sopra indicato requisito per poter partecipare alla selezione per la progressione orizzontale occorre non aver riportato nell'ultimo biennio sanzioni superiori al rimprovero verbale.

4. Il presente articolo disciplina i criteri dell'Istituto della progressione orizzontale per l'anno 2022 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
5. In applicazione dell'art.16 del CCNL del 21/5/2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) valutazione della performance individuale positiva nel triennio;
 - b) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento con riferimento all'ultima progressione;
6. Saranno predisposte distinte graduatorie per ciascuna categoria giuridica di inquadramento (A,B,C,D) sulla base dei punteggi riportati nelle schede individuali di valutazione appositamente predisposte per l'applicazione dell'Istituto retributivo allegato al presente contratto.
7. Il punteggio minimo necessario che ciascun dipendente deve ottenere per poter fruire della progressione orizzontale è almeno 70 punti su 100 .
8. Le progressioni orizzontali annualmente potranno essere effettuate nei limiti delle somme contrattate ogni anno delle risorse stabili disponibili, detratte le somme per tutti gli istituti consolidati.
9. In caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente e in caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del dipendente.
10. L'effettivo aumento retributivo conseguente alla progressione economica non può avere decorrenza retroattiva, rispetto al 1° gennaio dell'anno in cui le relative graduatorie sono state approvate.
11. Le economie di categoria qualora non trovano possibilità di utilizzo al proprio interno vengono utilizzate per quella superiore e viceversa.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
13. **Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria, è stata destinata per l'anno 2022 la somma di €. 302,77 per effettuare n.1 progressione dalla categoria B/3 alla categoria B/4.**

Art. 9

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. Viene prevista una quota del 50% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziati sul fondo di cui all'art.67 comma 3 lett. F) per l'erogazione di incentivi di produttività a favore del messo notificatore stesso.

Art. 10

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Ogni anno verranno verificate e stabilite le risorse variabili finanziate ex art. 67 comma 5 lett. b) con fondi di bilancio per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.
2. Per quanto riguarda le risorse disponibili sul fondo, di anno in anno la contrattazione stabilirà le risorse da destinare alla produttività o ai progetti obiettivo.
3. Si evidenzia che almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, devono essere destinati alla performance individuale.
4. I progetti dovranno essere realizzati nel corso dell'anno e valutati nella prima quindicina del mese di gennaio dell'anno successivo in base alla scheda allegata, dal Responsabile del progetto.

Progetto	Uffici/Servizi interessati
CERUTTI	Tributi-cimiteriali-anagrafe-stato civile
ROMELLI	Anagrafe-Stato civile
TONINELLI PAOLA	Ragioneria
ZANNI	Ufficio-Tecnico

5. Il finanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 3 lett. i) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è pari a **€. 11.000,00** del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) per un importo pari ad **€. 11.000,00**.
6. Si prende atto che, con le risorse del precedente comma vengono finanziati i seguenti progetti:

Progetto	Uffici/Servizi interessati	Risorse
Progetto 1. Attività operative correlate alla manutenzione del patrimonio e sanificazione scuolabus	Ufficio Tecnico (Operaio autista)	18%
Progetto 2. Riorganizzazione archivio pratiche Ufficio Ragioneria e completamento di procedure pregresse	Ufficio Ragioneria	12 %
Progetto 3. Disponibilità a prestazioni correlate alla gestione di attività non programmabili e finalizzate al corretto funzionamento degli uffici comunali	Ufficio Tributi – Anagrafe Stato Civile.	70 %

7. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti, con la busta paga del mese di Febbraio 2023.

PROGETTO 1: Attività operative correlate alla manutenzione del patrimonio comunale e alla sanificazione dello scuolabus

Obiettivo: Garantire lo svolgimento tempestivo di piccoli interventi di manutenzione del patrimonio comunale e la sanificazione quotidiana dello scuolabus nell'ambito dell'emergenza COVID19.

Attività: Disponibilità anche extra orario di lavoro di piccoli interventi di manutenzione del patrimonio comunale correlata anche a situazioni impreviste e non programmabili, in relazione alle esigenze segnalate dagli Uffici competenti dell'Ente. Effettuazione della sanificazione quotidiana dello scuolabus nell'ambito dell'emergenza sanitaria in atto.

Personale coinvolto: Operaio

Importo destinato: 1.980,00

Valutazione e liquidazione del relativo compenso: Il Responsabile del Servizio di riferimento comunicherà l'avvenuto raggiungimento degli obiettivi assegnati predisponendo l'apposita scheda di valutazione.

La liquidazione verrà effettuata con le seguenti scadenze: unica erogazione nel mese di febbraio 2023.

PROGETTO 2: Riorganizzazione archivio pratiche Ufficio Ragioneria e completamento di procedure pregresse

Obiettivo: Riorganizzazione archivio pratiche Ufficio Ragioneria e completamento di procedure inevase.

Attività: Attività finalizzate alla riorganizzazione dell'archivio delle pratiche dell'Ufficio Ragioneria e sistemazione/completamento di parte delle pratiche risultate inevase, a seguito del collocamento a riposo del funzionario precedentemente preposto a tali attività

Personale coinvolto: Istruttore contabile Ufficio Ragioneria –

Importo destinato: 1.320,00

Valutazione e liquidazione del relativo compenso: Il Responsabile del Servizio di riferimento comunicherà l'avvenuto raggiungimento degli obiettivi assegnati predisponendo l'apposita scheda di valutazione.

La liquidazione verrà effettuata con le seguenti scadenze: unica erogazione nel mese di febbraio 2023

PROGETTO 2: Disponibilità a prestazioni correlate alla gestione di attività non programmabili e finalizzate al corretto funzionamento degli uffici comunali

Obiettivo: Prestazioni correlate alla gestione di attività necessarie al corretto funzionamento degli uffici comunali per fronteggiare l'assenza di personale dell'Ufficio Ragioneria, l'emergenza sanitaria COVID19 e la situazione di pericolo correlata alla frana del Montesaresano.

Attività: I dipendenti individuati garantiscono il corretto funzionamento degli uffici comunali per fronteggiare l'assenza di personale dell'Ufficio Ragioneria, l'emergenza sanitaria COVID19 e la situazione di pericolo correlata alla frana del Montesaresano, assicurando l'espletamento di attività anche non programmabili.

Personale coinvolto: Il Segretario Comunale procede alla nomina dei dipendenti coinvolti, individuando il coordinatore di tale progetto.

Importo destinato: 7.700,00. Tali importo viene suddiviso con i seguenti criteri:

- 65% al coordinatore del progetto: € 5.005,00 ;
- 35% al restante personale: € 2.695,00

Valutazione e liquidazione del relativo compenso: Il Responsabile del Servizio di riferimento comunicherà l'avvenuto raggiungimento degli obiettivi assegnati predisponendo l'apposita scheda di valutazione.

La liquidazione verrà effettuata con le seguenti scadenze: unica erogazione nel mese di febbraio 2023.

Art. 11 Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
3. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
4. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
5. Per quanto concerne la somma di risorse per produttività per la performance individuale, verrà ripartita in base agli obiettivi e con l'utilizzo della scheda qui allegata quale parte integrante.
6. Le risorse vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Il personale a tempo parziale viene considerato come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
7. Tale schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione.
8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).
9. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo.
10. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 12
Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 7.166,65
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ ////
Indennità di turno	////
Indennità di reperibilità e di turno	€ ////
Convenz. Servizi polizia Locale e Gestione Personale	€ 3.500,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 3.579,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 700,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€
Lavoro straordinario	€ 1.941,60
Riallineamento Limite 2016	€ - 0,70
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€
Progetti specifici finanziati	€ 11.000,00
TOTALE	€ 27.886,55

Art. 13
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Eventuali importi relativi alle particolari condizioni di lavoro, saranno riversate in aumento o diminuzione del fondo per le risorse decentrate dell'anno successivo.
3. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito, con **determinazione** n. 7bis del 09/06/2022 come dalla seguente tabella:

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito, con **determinazione** n. 7bis del 09/06/2022 come dalla seguente tabella:

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
<i>Art. 67 comma 1</i>	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	19.715,25
<i>Art. 67 comma 2 lett. a)</i>	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	332,80
<i>Art. 67 comma 2 lett. b)</i>	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/1/2019	349,89
<i>Art. 67 comma 1</i>	Alte professionalità 0,2% M.S. 2001	290,20
<i>Art. 67 comma 2 lett. c)</i>	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	887,55
<i>Art. 67 comma 2 lett. d)</i>	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
<i>Art. 67 comma 2 lett. e)</i>	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
<i>Art. 67 comma 2 lett. f)</i>	solo per Regioni	-
<i>Art. 67 comma 2 lett. g)</i>	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
<i>Art. 67 comma 2 lett. h)</i>	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	TOTALE RISORSE STABILI	21.575,69

RISORSE VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	-
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	1.692,00
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	12.112,45
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
	Decurtazioni per cessazione personale	109,39
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	13.695,06

TOTALE FONDO 2022	35.270,75
Di cui assoggettati a limite 2016	34.297,86
LIMITE FONDO 2016	34.297,16
Riduzione per superamento limite 2016	- 0,70
FONDO DA APPROVARE	35.270,05

Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Totale Risorse Stabili	€ 21.575,69
Riduzione per superamento limite	€ - 0,70
Totale delle risorse variabili	€ 13.695,06
Totale delle risorse ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	
TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018	€ 35.270,05

ART. 2

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2022 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58

Per un **totale annuo complessivo di € 1.637,59**

ART. 3

Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, le risorse economiche **già destinate alla progressione orizzontale** all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - a) cessato dal servizio;
 - b)** che ha avuto progressioni verticali relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
 - c) che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di **mobilità esterna** non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale **ceduto ad altri enti**, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti **del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente**.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Per l'anno 2022 l'importo relativo alla progressione dalla categoria B/3 alla categoria B/4 è pari **ad € 302,77**.

5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedenti è pertanto depurata dal seguente importo: **€ 6.863,88**

IL totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:

€. 27.886,55

Castro lì 10/10/2022

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

F.to Dott. Paolo Scelli_____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

F.to Annalisa Cerutti_____

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

F.to Cotti Cometti Giorgio_____
