



Comune di Chiuppano

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2022

Il giorno diciannove 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:

Rappresentanza Sindacale Territoriale

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

RSU Chiara Maggiori

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

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 Chiuppano.
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.
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. A tal proposito, le parti concordano sull'opportunità di una durata annuale, in quanto il nuovo CCNL è stato stipulato il 16 novembre 2022 e, quindi appare naturale far decorrere il contratto di durata triennale dal 2023.

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 (artt. 31 e 32 – CCNL 2002-2005)

1. Il Fondo risorse decentrate per il 2022 (allegato sub "a"), è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017. A tali somme si aggiunge la componente variabile di cui al comma 2 lettera a) dell'art. 67 del CCNL 2016-2018 e di cui al comma 2 lettera b) dell'art. 67 del CCNL 2016-2018.

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"*.
3. Le parti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 79, comma 5, del CCNL del 16 novembre 2022, convengono che le quote relative agli incrementi annuali di cui all'art. 79 comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 dello stesso articolo di competenza dell'anno 2022 saranno computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023.

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. 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 di responsabilità, anche di servizi associati, di funzioni vicarie e di rapporti e relazioni complesse con interlocutori esterni – Fino a punti 30;
- ✓ grado di complessità dei procedimenti gestiti svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati – Fino a punti 30;
- ✓ grado di approfondimento normativo – Fino a punti 15;
- ✓ grado di autonomia operativa Fino a punti 25.

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, un'indennità che, a decorrere dal 2019, sarà 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 5.000,00.
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 25% al personale dipendente che ha proposto e realizzato la razionalizzazione;
 - il restante 75% 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. Nel caso di maggiori necessità di risorse, le stesse saranno detratte da quelle destinate alla produttività collettiva, al fine di rispettare il limite complessivo del fondo.
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° 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 le somme stanziare per il progetto Comune trasparente; nel caso in cui, invece, si verificano economie nel progetto relativo alle manifestazioni culturali o nel progetto di pronto intervento esse incrementeranno quanto stanziato per il progetto Comune trasparente. In ogni caso, qualora le somme per tutti i progetti previsti siano utilizzate per un importo inferiore alle somme stanziare 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 euro 4.500,00

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 da parte di ciascun dirigente (con arrotondamento aritmetico in difetto o in eccesso).

Art. 13. Liquidazione del fondo accessorio

1. Tutte le somme previste nel presente contratto saranno liquidate non più tardi del mese di marzo 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 dovuta per compensi professionali il dipendente viene escluso dalla attribuzione della retribuzione 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

Chiara Maggiori

Rappresentanza Sindacale Territoriale

CGIL FP: Stefano Bagnara

UIL FPL: Barbara Facco

CISL FP: Franco Antolini

allegato "a"

Costituzione Fondo Risorse Contrattazione Integrativa 2022						
DESCRIZIONE	2016	2018	2019	2020	2021	2022
ALIMENTAZIONE FONDO - ART. 67 CCNL 2016-2018						
VALORE LIMITE						
RISORSE STABILI (art. 67 commi 1 e 2)						
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 2016-2018)		€ 28.756,02	€ 28.756,02	€ 28.756,02	€ 28.756,02	€ 28.756,02
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)		€ 0,00	€ 998,40	€ 998,40	€ 998,40	€ 998,40
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART.67 C.2 lett.b) ccnl 2016-2018)		€ 869,73	€ 681,64	€ 681,64	€ 681,64	€ 681,64
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota annua (ART.67 C.2 lett.c) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 (ART. 67 C.2 lett. d) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 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	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO (ART. 67 C.2 lett. g) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 67 C.2 lett. h) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
DECURTAZIONE CONSOLIDATA (2011/2014) COME DA SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS D.L. 78/2010		-166,82	-166,82	-166,82	-166,82	-166,82
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE RISORSE STABILI	€ 28.589,20	€ 29.458,93	€ 30.269,24	€ 30.269,24	€ 30.269,24	€ 30.269,24
RISORSE VARIABILI soggette al limite						
INCENTIVI PER RECUPERO EVASIONE ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997) (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota parte anno di cessazione (ART. 67 C.3 lett. d) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 lett. f) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO (ART. 67 C.3 lett. g) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
INTEGRAZIONE 1,2% MONTE SALARI 1997 ART. 67 C.3 lett. h) CCNL 2016-2018)		€ 2.892,50	€ 2.892,50	€ 2.892,50	€ 2.892,50	€ 2.892,50
OBIETTIVI DELL'ENTE, ANCHE DI MANTENIMENTO, DEFINITI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE (ART. 67 C.3 lett. i) CCNL 2016-2018)		€ 4.500,00	€ 4.500,00	€ 4.500,00	€ 4.500,00	€ 4.500,00
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	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale Risorse variabili soggette al limite	€ 7.392,50					
RISORSE VARIABILI non soggette al limite						
ECONOMIE FONDO ANNI PRECEDENTI - (ART. 68 C.1 CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 lett. e) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00	€ 1.382,43	€ 3.619,96	€ 3.982,83
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI (spese a carico della controparte) - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 lett. a) CCNL 2016-2018)		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (ART. 67 C.3 lett. b) CCNL 2016-2018)		0	0	0	0	€ 3.485,38
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	€ 0,00	€ 0,00	€ 1.382,43	€ 3.619,96	€ 7.468,21	€ 7.468,21
TOTALE RISORSE VARIABILE	€ 7.392,50	€ 7.392,50	€ 8.774,93	€ 11.012,46	€ 14.860,71	€ 14.860,71
TOTALE	€ 35.981,70	€ 36.851,43	€ 37.661,74	€ 39.044,17	€ 41.281,70	€ 45.129,95
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO		36.851,43	37.661,74	37.661,74	37.661,74	37.661,74
N.B. LA SOMMA DELL'IMPORTO DEL FONDO (Risorse stabili + risorse variabili soggette al limite) COSTITUISCE IL LIMITE DI CUI ALL'ART.23 COMMA 2 DEL DLGS 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. SI DA' ATTO CHE LA SOMMA DESTINATA ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE RISPETTA LO STESSO LIMITE DELL'ANNO 2016, COSI' COME L'IMPORTO PER IL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO						
fondo trattamento accessorio personale senza posizioni organizzative		€ 35.981,70	€ 35.981,70	€ 35.981,70	€ 35.981,70	€ 35.981,70

Allegato “b”

SPECIFICI
OBIETTIVI DI
PRODUTTIVITA’
(ANNO 2022)

A) 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 Carrè, cui il Comune di Chiuppano 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 € 2.200,00 (€ 1.100,00 annuali * 2 dipendenti). Tale somma è inferiore a quanto dovrebbe pagarsi a titolo di indennità di reperibilità.

Essa sarà erogata in relazione ai periodi di effettiva disponibilità dei due operai, 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 il mese successivo a quello d'intervento, previa valutazione positiva.

B) FESTIVAL DELLA LETTERATURA "PAROLE A CONFINE" E ALTRE MANIFESTAZIONI CHE SI SVOLGONO IN GIORNO NON LAVORATIVO.

Finalità

Il progetto riguarda in particolare l'organizzazione e la gestione del Festival della Letteratura "Parole a Confine" e altre manifestazioni che si svolgono in giorno non lavorativo (sabato, domenica o altre festività), comprensiva di eventuali eventi straordinari (inaugurazioni...)

Contenuto

I lavoratori che interverranno riceveranno, cadauno 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 sarà compensata avendo a parametro di riferimento l'importo previsto per il lavoro straordinario, per una durata minima di un'ora.

Allo stesso modo saranno compensati i lavoratori che si renderanno disponibili alle attività di apertura e chiusura delle strutture nelle quali di tengono le iniziative (in tale ultimo caso non spetta il compenso per l'attività lavorativa, ma solo quello fisso di € 30,00 o di € 15,00).

Personale coinvolto

Tutti i lavoratori dell'Ente

Importo delle risorse previste per la realizzazione del progetto

Per tale progetto vengono stanziati € 1.500,00.

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

Le somme saranno liquidate con provvedimento da adottarsi a conclusione di ogni iniziativa culturale, subordinatamente alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo.

C) COMUNE TRASPARENTE.

Finalità

Il progetto riguarda l'implementazione della sezione del sito "Amministrazione trasparente" e l'aggiornamento tempestivo delle news. In particolare, l'obiettivo, da considerarsi trasversale in quanto riguarda tutti i servizi del Comune mira ad adeguare la citata sezione del sito web a quanto previsto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed ad aggiornare tempestivamente la sezione "news" della home page in modo da tenere informata la cittadinanza sull'attività dell'Amministrazione. L'obiettivo intende così perseguire il risultato della correttezza dell'attività svolta con particolare riferimento al corretto adempimento agli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Contenuto

Il progetto prevede la verifica, coordinata dal Segretario comunale, di tutte le sottosezioni della sezione "Amministrazione trasparente" e la correzione di eventuali errori e carenze.

Personale coinvolto

Personale amministrativo dell'Ente.

Importo delle risorse previste per la realizzazione del progetto

Per tale progetto vengono stanziati € 800,00.

Tempi di realizzazione

entro il 31.12.2022

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

Le somme saranno liquidate, sulla base delle risultanze individuali del sistema di valutazione, con provvedimento da adottarsi a conclusione del progetto, previa verifica della sua ottimale realizzazione.