

48

VERBALE INCONTRO SINDACALE DEL 22/01/2020

SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CAPRIE PER IL TRIENNIO 2018-2020.

Il giorno 22/01/2020 alle ore 11.00, presso la sede del Comune di Caprie, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione trattante di parte datoriale (G.C. 51 del 11/06/2018) nella persona del Presidente:
Lapaglia Dr.ssa M .Margherita - Segretario Comunale
Volturo Geom Patrizia- Responsabile del servizio tecnico
Riffero Rag. Mariangela Responsabile del servizio finanziario.
Manuela Giuglaro. Istruttore contabile ara finanziario in qualità di RSU.

Si da atto che il Segretario Comunale rivesta la funzione del responsabile del servizio vigilanza fino al 31/12/2019 e amministrativo/personale in assenza di Titolare di P.O.

la delegazione sindacale nelle persone:

RAPPRESENTANTI TERRITORIALI DELLE OO.SS. FIRMATARIE DEL CCNL:

CGIL	GIANNI FAVARO
------	---------------

Assiste con funzioni di Segretario verbalizzante Rag. Micaela Cornagliotti Istruttore Direttivo contabile.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del comune di Caprie per il triennio 2018-2020 - ripartizione risorse decentrate 2019.

Letto, confermato e sottoscritto:

Lapaglia Dr.ssa M .Margherita - Segretario Comunale

Volturo Geom Patrizia- Responsabile del servizio tecnico

Riffero Rag. Mariangela Responsabile del servizio finanziario

Manuela Giuglaro. Istruttore contabile area finanziaria RSU

Gianni Favaro - rappresentante sindacale CGIL

Four handwritten signatures in blue ink are placed over horizontal lines. From top to bottom, they correspond to: Lapaglia Dr.ssa M. Margherita, Volturo Geom Patrizia, Riffero Rag. Mariangela, and Gianni Favaro. The signature of Gianni Favaro is the most prominent and appears to be written in a stylized, cursive manner.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI
CAPRIE PER IL TRIENNIO 2018-2020.**

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto

Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tal livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge. Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Le parti prendono atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinino materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Art. 2 - Ambito di applicazione

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Caprie, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale in comando o distacco fatte salve specifiche clausole di seguito riportate. In caso di contratto a tempo parziale tutti i trattamenti accessori sono rideterminati in modo proporzionale. Al personale in comando o distacco si applica, altresì, la disciplina di cui all'art. 19 del CCNL 22/1/2004.

Art. 3 - Durata - revisione

Il presente CCI ha durata triennale 2018-2020. I suoi effetti decorrono dal 1.1.2019, fatte salve le diverse decorrenze previste specificatamente per singoli istituti o parte di essi i cui effetti si applicano anche per l'anno 2018.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Conservano la loro efficacia eventuali disposizioni contenute in contratti collettivi decentrati integrativi di ente precedenti ove espressamente richiamati dal presente.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Art. 4 - Disciplina per l'anno 2019

Per l'anno 2019 si applicano le disposizioni contenute nella presente ipotesi di contratto.

Art. 5 - Verifiche per l'attuazione del contratto

Le parti convengono che, a richiesta, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

In considerazione delle numerose innovazioni introdotte dal contratto nazionale 21/5/2018 le parti concordano che le discipline degli istituti economici saranno sottoposte a verifica ed eventuale modifica dopo un primo periodo di sperimentazione

Art. 6 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCDI, le delegazioni trattanti, come organo di interpretazione autentica, si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia stabilita anch'essa nell'accordo.

DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI ECONOMICI

ART. 7 - Art. 7, comma 4, lett. a): criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo

Il fondo risorse decentrate viene determinato annualmente dall'Amministrazione. Le risorse del fondo vengono ripartite sulla base dei seguenti principi generali:

- rispetto del principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- perseguire il principio della "giusta retribuzione" per ciascun dipendente che tenga conto delle responsabilità, dei carichi di lavoro, delle specificità e degli apporti individuali nei diversi processi lavorativi;
- assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, definendo i criteri affinché il trattamento economico accessorio derivi:
 - dalla remunerazione dell'impegno e della qualità della performance individuale;
 - dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

La parte stabile del fondo risorse decentrate è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/5/2018 e quindi:

- Progressioni economiche orizzontali;
- Indennità di comparto quote b) e c) - art. 33 CCNL 22/1/2004;

Le restanti somme annualmente disponibili sono ripartite e destinate agli istituti di cui al comma 2, dell'art. 68 del CCNL 21/5/2018, fermo restando che nuove progressioni economiche orizzontali devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

In assenza di iniziativa di rinegoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, si confermano quelli dell'ultima ripartizione approvata, a condizione che venga garantito il pagamento dei singoli istituti contrattuali, ivi comprese le indennità i cui importi sono definiti dal CCNL, nonché il rispetto del limite percentuale stabilito dall'art. 68, comma 3, del CCNL relativo alla performance individuale. Alla performance individuale confluiscono eventuali ulteriori risorse residuali. Le risorse sono destinate a ciascun istituto contrattuale specifico in via presuntiva e teorica, salvo verifica a consuntivo delle somme effettivamente occorrenti ed erogate.

Le economie derivanti dall'applicazione dei singoli istituti economici, al netto delle somme che per disposizione di legge o di contratto costituiscono economie di bilancio, saranno utilizzate a consuntivo per il finanziamento di altri istituti ed in via residuale al finanziamento della performance individuale,

mer
CF
AR

per essere riassegnate nell'anno successivo alle finalità originarie. Eventuali risorse di parte stabile non destinate nell'anno di riferimento confluiscono nelle risorse decentrate variabili dell'anno successivo. Il sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo quanto previsto nello strumento regolamentare adottato, è unico e si applica agli istituti incentivanti che lo richiedono.

Integrazione risorse art. 67, comma 4 (1,2%) verifica eventualità di integrazione

Le parti concordano di integrare le risorse decentrate di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21/5/2018 di un importo pari all'1,2% del monte salari 1997, subordinatamente alla verifica sulla sussistenza nel bilancio dell'ente della relativa capacità di spesa da effettuarsi in sede di costituzione annuale del fondo risorse decentrate.

ART. 8 - art. 7, comma 4, lett. b): criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance - art. 68, comma 1, lett. a e b)

Strumenti di incentivazione monetaria della performance:

Per la produttività individuale si rinvia all'accordo sottoscritto tra la Comunità Montana Val di Susa e Val Sangone (oggi Unione Montana Valle Susa) ed i Comuni aderenti e tra questi il Comune di Caprie allegata al presente.

Le risorse destinate a compensare la produttività individuale sono costituite dalle somme espressamente destinate a tale finalità nell'ambito della ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione (comprendente di eventuali risparmi derivanti dal lavoro straordinario o da risorse residue non destinate e utilizzate negli anni precedenti) e dalle economie che residuano dall'applicazione dei diversi istituti economici, al netto di quelle che per espressa previsione di legge o contratto costituiscono economie di bilancio. Concorrono altresì eventuali quote che specifiche norme di legge o del presente contratto destinano alla performance collettiva/individuale. La produttività non è dovuta nei periodi di assenza non retribuita o di comando funzionale presso altro ente.

Non si tiene conto della presenza in servizio quale elemento per valutare il grado di realizzo degli obiettivi di gruppo o individuali assegnati al dipendente, misurato secondo il sistema di valutazione.

Si può tenere conto della presenza in servizio, quando sia significativamente ridotta, unicamente per valutare il contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi del settore e di gruppo.

Ai dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno, in considerazione del limitato apporto alla performance dell'unità di appartenenza, la produttività spetta in ragione dei dodicesimi di servizio prestato con arrotondamento a mese intero delle frazioni di mese superiori a 15 giorni. Al personale in servizio nell'anno con rapporto di lavoro a tempo determinato (o in somministrazione) la produttività individuale è dovuta qualora la durata del rapporto di lavoro, comprensiva di proroghe e rinnovi ricadenti nell'anno, sia o pari o superiore i sei mesi e la produttività spetta in ragione dei dodicesimi di servizio prestato.

In caso di fruizione di permessi sindacali troverà applicazione l'art. 19, comma 4 del ccnl del 4/12/2017. Al personale posto in aspettativa non retribuita, oppure in permesso non retribuito per motivi sindacali o mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il relativo periodo.

La disciplina di cui al presente punto si applica a decorrere dal 1/1/2019.

ART. 9 - Art. 7, comma 4, lett. c): criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche - art. 16

Le progressioni economiche sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle performance individuali certificate dal sistema di valutazione. Mediante la progressione economica all'interno della categoria si intende riconoscere l'aumento di professionalità acquisito che non comporta un mutamento di mansioni. La selezione è annuale a partire dal 01/01/2019 sulla scorta dei criteri seguenti. Gli effetti economici della progressione orizzontale decorrono dal 1° gennaio dell'anno

nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, fatta salva diversa pattuizione in sede di ripartizione delle risorse decentrate.

REQUISITI DI PARTECIPAZIONE:

Hanno titolo a partecipare alle selezioni per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria i dipendenti in servizio a tempo indeterminato:

- che siano in possesso della stessa posizione economica da almeno due anni e abbiano maturato almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato presso il comune di Caprie;
- che abbiano ottenuto una valutazione della performance individuale non inferiore a 80/100 nel triennio precedente all'anno di selezione;
- che non abbiano ottenuto sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel biennio precedente a quello di riferimento della selezione;

Alla selezione partecipano tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato aventi i requisiti richiesti, senza necessità di specifica domanda sulla scorta dei dati riguardanti il servizio presso il Comune di Caprie contenuti nel fascicolo personale.

Entro quindici giorni dalla data di pubblicazione sul sito delle graduatorie approvate di assegnazione della progressione orizzontale, il dipendente interessato può presentare eventuali richieste di riesame al Segretario Comunale che nei successivi quindici giorni ha l'obbligo di decidere prima di dare luogo all'esecuzione del provvedimento di assegnazione.

CRITERI ED ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA:

Ai fini della formazione della graduatoria per l'attribuzione della nuova posizione economica, saranno seguiti i criteri di seguito riportati:

- 1) media della valutazione riportata negli ultimi tre anni, con peso 30

MEDIA VALUTAZIONE ULTIMI TRE ANNI	B/C/D
DA 80 A 84,99	10
85 A 89,99	15
90 A 91,99	20
92 A 94,99	25
95 A 100	30

- 2) permanenza nella posizione economica di appartenenza, con peso 30

PERMANENZA POSIZIONE ECONOMICA	B/C/D
2 anni	10
5 anni	15
6 anni	20
Da 7 a 10 anni	25
Oltre 10 anni	30

- 3) anzianità di servizio presso l'Ente, con peso 30

ANZIANITA' DI SERVIZIO	B/C/D
2 anni	10
5 anni	15
6 anni	20
Da 7 a 10 anni	25
Oltre 10 anni	30

Può beneficiare della progressione economica una quantità non superiore al 50% del personale avente diritto e comunque fino alla concorrenza delle somme stanziare a tale scopo a partire dal 01/01/2019.

Nelle situazioni di pari merito, la precedenza è assegnata al dipendente con posizione economica meno elevata e, nel caso di ulteriore parità, al dipendente più anziano di età anagrafica.

ART. 10 - Art. 7, comma 4, lett. d) indennità condizioni di lavoro art. 70 bis - individuazione misure e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1 Indennità condizioni di lavoro per attività esposte a rischi - art. 70 bis, comma 1, lett. b)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per i giorni di effettiva esposizione al rischio, un'indennità giornaliera pari ad € 1,50 per 240 gg presunti.

Le attività che comportano rilevante, continua e diretta esposizione a rischio sono le seguenti:

- utilizzo di materiali pericolosi quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, e attrezzature o strumenti che possono determinare lesioni ;
- utilizzo di mezzi complessi ed a conduzione altamente rischiosa con eventuali attività accessorie di carico e scarico continuativo di pesi;
- esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale di segnaletica in presenza di traffico;
- lavori di manutenzione fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie;
- conduzione di mezzi comunali in via prevalente rispetto alle mansioni affidate, (es. autista, fattorinaggio), fuori del territorio comunale.

Per avere diritto all'indennità l'attività deve essere svolta in maniera prevalente e non saltuaria od occasionale. L'indennità compete per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio. L'individuazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile del servizio. L'erogazione dell'indennità avviene con cadenza annuale contestualmente alla produttività.

2 Indennità condizioni di lavoro disagiate - art. 70 bis, comma 1, lett. a)

2.1 disagio per interventi a seguito di eventi naturali di straordinaria intensità:

- al personale in relazione alle maggiori incombenze ed al maggior disagio che deriva dal dover svolgere sul territorio comunale il servizio di sgombero neve e prevenzione gelo negli orari di chiusura dei servizi comunali, viene riconosciuto nel periodo novembre - marzo, un particolare compenso dovuto per il disagio patito. Tale compenso è pari ad € 10,00 giornalieri per un massimo di tre giornate consecutive di intervento per ogni evento straordinario a carattere nevoso e/o gelata che abbia richiesto l'intervento dei servizi tecnici di sgombero neve e sabbatura sul territorio.
- al personale specificatamente comandato per attività di protezione civile, qualora si verificano eventi naturali (diversi da quelli di cui al precedente capoverso) di straordinaria intensità, viene riconosciuto un compenso remunerativo del maggior disagio e pericolo subito per l'intervento. Il compenso è pari ad € 10,00 giornalieri per un massimo di tre giornate consecutive di intervento per ogni evento che comporti l'intervento prolungato del personale sul territorio;

I compensi vengono erogati con cadenza annuale contestualmente alla produttività. Gli eventi in oggetto e la loro durata devono essere comprovati da documentazione ufficiale ministeriale o di enti terzi attestanti la straordinarietà dell'evento.

2.2 Indennità per orario disagiato

Agli addetti dell'ufficio demografici fino alla categoria C, in caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro richiesto, viene corrisposta un'indennità giornaliera pari a € 10,00.

L'indennità compete per i soli giorni di effettiva presenza e per il periodo di svolgimento di tale particolare articolazione oraria. Il compenso vien erogato, con cadenza annuale contestualmente alla produttività.

ART. 11 - Art. 7, comma 4, lett. e): indennità di servizio esterna art. 56 quinquies - individuazione misure e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

A partire dal 01/01/2019 al personale di Polizia Municipale incaricato a rendere la propria prestazione lavorativa giornaliera ordinaria in servizi esterni di vigilanza in via continuativa e prevalente compete l'indennità di servizio nella misura di € 1,00 per ogni giorno di effettivo servizio prestato all'esterno (circa 240 gg). Per aver diritto all'indennità l'effettiva presenza complessiva giornaliera deve essere almeno pari alla metà dell'orario di lavoro previsto ovvero ordinato.

Con cadenza annuale si provvede alla liquidazione dell'indennità contestualmente alla produttività.

L'indennità non compete al personale che per effetto di prescrizioni mediche o limitazioni diverse non può prestare servizio all'esterno.

Art. 12- Art. 7 comma 4 , lettera F: Attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies

A partire dal 01/01/2019 al personale al quale sono state affidate con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficio elettorale è attribuita l'indennità annua pari ad € 300,00 con delega completa e di € 100,00 nel caso di assenza o impedimento del personale incaricato in sostituzione;

I compensi di cui al presente punto non sono cumulabili tra loro in relazione alle medesime responsabilità indennizzate. Di ciò ne viene data attestazione dal Responsabile del servizio.

ART. 13 - Art. 7, comma 4, lett. g): criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Compensi per l'incentivazione delle funzioni tecniche (art. 113 del D. Lgs. 50 del 19/4/2016):

Secondo gli importi previsti nel PEG a tale scopo e con i criteri di cui al Regolamento per la ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche vigente nel tempo da adottarsi in conformità alle disposizioni di cui all'art. 113. Del D. Lgs. 50 del 19/4/2016 e s.m.i.

Compensi derivanti dall'attività di accertamento dell'evasione tributaria (L.662/96 art. 3, c.57; D. Lgs. 446/97 art. 59, c.1 lett. p):

Secondo le percentuali stabilite nel relativo regolamento e secondo gli importi previsti nel PEG a tale scopo. I compensi sono erogati secondo i criteri contenuti nel CCDI del 5/2/2014.

Piani di razionalizzazione (art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011)

Le risorse derivanti dalla realizzazione dei piani di razionalizzazione, rese disponibili dalla Giunta Comunale per l'integrazione delle risorse decentrate per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente negli importi pari al 50% delle economie effettivamente accertate e certificate a consuntivo dal Revisore dei Conti e destinate alla produttività collettiva.

ART. 14 - Art. 7, comma 4, lett. v e j): criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa - correlazione tra compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

La disciplina trova applicazione congiuntamente al nuovo assetto organizzativo delle posizioni organizzative dettato dall'art. 13, comma 3. Nelle more continuano ad applicarsi i criteri vigenti. La retribuzione di risultato, prevista dall'art. 15 del CCNL 21/5/2018 e dal sistema di premialità di cui al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, spetta in relazione al conseguimento di livelli di performance individuale secondo la metodologia ivi prevista cui si rinvia. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota almeno pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato ed è ripartita in misura proporzionale tra i titolari di incarico. Eventuali economie derivanti dalle somme finalizzate alla retribuzione di posizione, al netto delle somme che per disposizione di legge o di contratto costituiscono economie di bilancio, integrano a consuntivo la retribuzione di risultato per essere riassegnate nell'anno successivo alle finalità originarie. Gli enti, nella determinazione dei criteri, devono anche valutare la correlazione tra la retribuzione di risultato ed i compensi professionali percepiti ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21/5/2018.

DISCIPLINE VARIE

ART. 15 - Art. 7, comma 4, lett. m): linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo agli stessi competono le ore di lavoro retribuito necessario per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma delle apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari di indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008.

ART. 16 - Art. 7, comma 4, lett. p): criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita

Al fine di temperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti, le parti concordano di valorizzare e promuovere le più ampie forme di flessibilità dell'orario di lavoro del personale, che, pur assicurando la copertura dell'orario di servizio e di apertura al pubblico, consentano al lavoratore di conciliare la gestione dei tempi casa-lavoro. L'articolazione dell'orario di lavoro deve tenere conto dell'ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento del ricorso al lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre

amministrazioni. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, possono essere utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario, secondo le modalità previste nel comma 4 dell'art. 22 del CCNL del 21/5/2018. Purchè sia salvaguardata la funzionalità degli uffici e dei servizi le parti privilegiano articolazioni d'orario che consentano regimi di flessibilità "orizzontale" nell'ambito della stessa giornata e "verticali" nell'ambito dello stesso mese, con possibilità di compensazione del monte flessibilità cumulata.

ART. 17 - Disciplina articolo 22 del CCNL 14/9/2000: riduzione orario a 35 ore

Si conferma la vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto: "Riduzione di orario".

ART. 18 - art. 7, comma 1, lett. a): criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo ANNO 2018.

Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili disponibili per l'anno 2019 destinate alla contrattazione collettiva decentrata, secondo quanto risulta nel prospetto allegato sotto A). Le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. a), c) ed f) del CCNL 22/5/2018, sono calcolate in via presunta in quanto conoscibili nel loro ammontare soltanto a consuntivo. L'ammontare, è suscettibile di variazione in applicazione dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, i cui effetti definitivi sono conoscibili soltanto al termine dell'anno solare. All'occorrenza l'Amministrazione provvederà al ricalcolo delle risorse stabili e variabili, nonché alla rimodulazione proporzionale degli importi stimati e destinati per ciascun istituto economico regolato dal presente contratto (fatti salvi gli importi).

Le parti concordano di integrare le risorse decentrate di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21/5/2018 di un importo pari all'1,2% del monte salari 1997.

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 (ccnl 21/5/2018 - triennio 2016/2018)		
	IMPORTI PARZIALI	IMPORTI TOTALI
ART. 67, COMMI 1 E 2 CCNL 16/18: RISORSE STABILI		
Risorse stabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		
Ammontare risorse stabili ANNO 2017 (art. 31, c. 2. CCNL 22/1/2004)		29.741,79
Art. 67 c.1 CCNL 16/18 Importo unico consolidato anno 2017		29.741,79
Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18: RIA ed Ass. ad pers.		600,47
Art. 67 c.2, lett. d) CCNL 16/18: risorse riassorbite art. 2, comma 3, D. Lgs. 165/2001.		0,00
Art. 67 c.2, lett. e) CCNL 16/18: personale trasferito		0,00
Art. 67 c.2, lett. f) CCNL 16/18: riduzione stabile posti di organico qualifica dirigenziale		0,00
Art. 67 c.2, lett. g) CCNL 16/18: stabili riduzioni risorse lavoro straordinario		0,00
Art. 67 c.2, lett. h) CCNL 16/18: incrementi dotazione organica		0,00
Totale		30.342,26
Risorse stabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		
Art. 67 c.2, lett. a) CCNL 16/18 incremento € 83,20 unità al 31/12/2015 (dal 2019)		748,80
Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18 differenziale incrementi progressione economica a regime		770,12
Totale		1.518,92

TOTALE RISORSE STABILI		31.861,18
ART. 67, COMMI 1 E 2 CCNL 16/18: RISORSE VARIABILI		
Risorse variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: <i>Recupero evasione ICI - L. 662/96 art.3, c. 57; D.gs 446/97 art 59 c.1 lett. p)</i>	dato provvisorio	50,00
art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 16/18: <i>recupero frazioni RIA anno precedente</i>		35,27
art. 67, comma 3, lett. h) CCNL 16/18: <i>Integrazione 1,2% m.s. 1997</i>		1.543,24
art. 67, comma 3, lett. i) CCNL 16/18: <i>risorse per conseguimento obiettivi ente</i>		
Totale		1.628,51
Risorse variabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		
art. 67, comma 3, lett. b) CCNL 16/18: <i>art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 - Piani di razionalizzazione</i>		0,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: <i>art. 113 del D. Lgs. 50/2016 incentivi per funzioni tecniche</i>	dato provvisorio	1.681,47
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: <i>art. 93 commi 7 bis, 7 ter e 7 quater del d.lgs. n. 163 del 12.4.2006 - Quote per la progettazione lavori pubblici (competenza sino aprile 2016)</i>		0,00
art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 16/18 leggi speciali: <i>compensi ISTAT - art. 70-ter CCNL16/18</i>	dato provvisorio	1.897,96
art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 16/18: <i>risparmi lavoro straordinario anno precedente</i>		0,31
art. 68, comma 1, ultimo periodo CCNL 16/18 (<i>risorse stabili provenienti esercizi precedenti</i>)		0,00
Totale		3.579,74
TOTALE RISORSE VARIABILI		5.208,25
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		31.970,77
Retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative anno 2017 QUOTA TEORICA (risorse considerate per la sola verifica del rispetto del limite)		24.024,00
Totale riduzioni ex art. 1, comma 236 della legge 28/12/2015 n 208 ANNO 2016		
TOTALE RISORSE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		55.994,77
Riduzione per allineamento al 2016 (art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017)		185,74
di cui Riduzione per allineamento fondo 2016 quota parte stabile		176,28
di cui Riduzione per allineamento fondo 2016 quota parte variabile		9,46
risorse <= 2016		55.809,03
SINTESI COSTITUZIONE FINALE DEL FONDO 2018		
FONDO RISORSE STABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni		30.165,98
FONDO RISORSE STABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		1.518,92
TOTALE RISORSE STABILI		31.684,90
FONDO RISORSE VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni		1.619,05
FONDO RISORSE VARIABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		3.579,74
TOTALE RISORSE VARIABILI		5.198,79
FONDO RISORSE DECENTRATE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		31.785,03
FONDO RISORSE DECENTRATE COMPLESSIVE		36.883,69







Richiamato l'art. 68 del vigente CCNL 22/5/2018 relativo alla ripartizione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività:

- Art. 68 comma 2, lettera J (ex Art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1.4.99) Progressione economica - a tale finalità è destinata una somma lorda pari ad € 8.500,00 (per le progressioni a partire dal 01/01/2019), da attribuirsi previa selezione con le modalità ed i criteri di cui all'art. 9.
Le parti danno atto che i criteri di selezione previsti non sono in contrasto con le disposizioni normative di cui all'art. 23 del D. Lgs. 150/2009.
La partecipazione è limitata alle posizioni economiche previste dal contratto collettivo nazionale vigenti al 1/1/2019. Potranno beneficiare della progressione economica una quantità non superiore al 50% del personale avente diritto e comunque fino alla concorrenza delle somme stanziare a tale scopo a partire dal 01/01/2019 pari ad €. 3.200,00.
- Art. 68, comma 2, lett. a) e b) CCNL 21/5/2018 (ex Art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1/4/1999 -
 - al finanziamento della produttività individuale e collettiva è destinato un importo stimato alla data odierna in € 8.233,96 da ripartirsi con le modalità di cui all'art. 7, oltre alle risorse che il presente CCDI destina in aggiunta per tale finalità;
- Art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21/5/2018 (ex Art 17, comma 2, lett. e) CCNL 1.4.99 (Compenso per attività svolte in condizioni disagiate): per tale finalità è destinato un ammontare stimato in € 90,00 e più precisamente:
 - 1) Art. 10 2.1 - disagio per interventi a seguito di eventi naturali di straordinaria intensità (€. 10,00 al giorno per evento);
 - 2) Art. 10 2.2 - indennità per orario disagiato addetti uffici demografici (e. 10,00 al giorno per evento);
- Art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21/5/2018 (Compenso per specifiche responsabilità):
Dall'anno 2019, l'importo annuo di € 400,00 al personale al quale sono state affidate con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficio elettorale - indennità annua pari ad € 300,00 con delega completa e di € 100,00 nel caso di assenza o impedimento del personale incaricato in sostituzione - art. 12;
- Art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21/5/2018 (ex Art 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.99 Indennità di rischio lettera b: secondo i criteri e gli importi previsti nei contratti nazionali e decentrati vigenti per l'anno 2018 (importo stimato in € 360,00) - art. 10 punto 1;
- Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/5/2018 (ex Art 17, comma 2 Lett. g) CCNL 1.4.99: secondo gli importi previsti ed impegnati nel Peg 2019 a tale scopo;
- Art. 7 comma 4 lettera e) - di cui art. 56 quinquies:
Dall'anno 2019 al personale di Polizia Municipale incaricato a rendere la propria prestazione lavorativa giornaliera ordinaria in servizi esterni di vigilanza in via continuativa e prevalente compete l'indennità di servizio nella misura di € 1,00 per ogni giorno di effettivo servizio prestato all'esterno (circa 240 gg). Per aver diritto all'indennità l'effettiva presenza complessiva giornaliera deve essere almeno pari alla metà dell'orario di lavoro previsto ovvero ordinato.

CCNL 21/5/2018 art. 67 - COMPOSIZIONE DEL FONDO 2019		ART. 68 CCNL 16/18 - UTILIZZO DEL FONDO anno 2019	
			utilizzo 2019
RISORSE STABILI art. 67, c. 2	31.684,90		
art. 16 progressione economica	16.269,66	art. 16 progressione economica	16.269,66
		progressione economica 2019	3.200,00
art. 33, C. 4, lett. b) e c) CCNL 22/1/04 Indennità di compar	4.460,64	art. 33, C. 4, lett. b) e c) CCNL 22/1/04 Indennità di comparto	4.460,64
			-
totale risorse prelevate al 01/01/2019	20.730,30		23.930,30
RISORSE STABILI DISPONIBILI (+/-)	10.954,60		
RISORSE VARIABILI art. 67, c. 3	5.198,79	Risorse variabili	
		comma 2, performance (ex art. Art. 17, comma 2. lett. a C	8.233,96
		art. 68, comma 2, lett a) perf individuale	8.233,96
		art. 68, comma 2, lett a) perf organizzativa	-
RISORSE STABILI RESIDUE 2019 temporaneamente assegnate alle risorse variabili	7.754,60		
Totale risorse disponibili	12.953,39		
		comma 2, lett. c) indennità condizioni di lavoro (ex Art 17 Stato civile da 01/01/2019	450,00
		Rischio confermato	360,00
		Disagio condizioni lavoro (protezione civile ecc)	90,00
		comma 2, lett. d) indennità varie (ex Art 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.99)	-
		maggiorazioni art. 24, c.1	
		comma 2, lett. e) compensi specifiche responsabilità (ex Art 17, comma 2 lett. f) e i) CCNL 1.4.99)	400,00
			400,00
		comma 2, lett. f) indennità area vigilanza	240,00
		Indennità di funzione art. 56 sexies	-
		indennità di servizio esterno art. 56 quater	240,00
		comma 2, lett. g) compensi leggi speciali (ex Art 17, com	3.629,43
		Recupero evasione ICI - L. 662/96 art.3, c. 57; D.gs 446/97 art 59 c.1 lett. p)	50,00
		art. 113 del D. Lgs. 50/2016 incentivi per funzioni tecniche	1.681,47
		art. 93 commi 7 bis, 7 ter e 7 quater del d.lgs. n. 163 del 12.4.2006 - Quote per la progettazione lavori pubblici (competenza sino aprile 2016)	-
		compensi IST AT - art. 70-ter CCNL16/18	1.897,96
		comma 2, lett. h) messi notificatori art. 54 ccnl 14/9/00	-
			12.953,39
Totale risorse decentrate anno 2019	36.883,69	SOMME RESIDUE	-
		TOTALI	36.883,69









COMUNE DI CAPRIE

c.a.p. 10040 – Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.9632333 - Fax 011.9632917 - C.F. 01468480015

comune:caprie.to@legalmail.it caprie@comune.caprie.to.it

REGOLAMENTO

**“DISCIPLINA PER LA CORRESPONSIONE DEGLI
INCENTIVI ACCERTAMENTO EVASIONE PER IL
PERSONALE DEGLI UFFICI TRIBUTI PREVISTI
DALL’ART. 1, COMMA 1091 DELLA LEGGE 145/2018”**

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 133 del 09.12.2019

Articolo 1

(Oggetto e finalità)

1. Il presente regolamento, in attuazione delle vigenti norme legislative, contrattuali e regolamentari, contiene disposizioni in merito all'utilizzo del fondo previsto dall'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018, nonché modalità e criteri di ripartizione dei correlati incentivi economici.
2. L'attribuzione degli incentivi economici è finalizzata a incentivare l'efficienza e l'efficacia dell'accertamento dell'evasione dell'Imposta Municipale Unica (IMU) nonché della Tassa Rifiuti (TARI), valorizzando le professionalità interne all'amministrazione e incrementando la produttività del personale impegnato nelle attività di cui al presente regolamento.

Articolo 2

(Soggetti interessati)

1. Il presente regolamento si applica al personale in servizio presso l'Area Finanziaria/Tributi, o personale interno all'Amministrazione Comunale, purché in ogni caso distaccato o assegnato, anche temporaneamente, all'Area stessa al fine di espletare l'attività di cui all'oggetto.

Articolo 3

(Formazione professionale e strumentazione)

1. Per il personale inserito nell'Area l'Ente:
 - Promuove l'aggiornamento nell'ambito del piano di formazione del personale, consistente nella partecipazione a corsi di specializzazione, nell'approvvigionamento di testi e pubblicazioni anche attraverso l'abbonamento a riviste specialistiche, ecc.;
 - Garantisce la dotazione di adeguati spazi operativi e relativi arredi, di adeguate e nuove strumentazioni professionali, di mezzi operativi informatici e di tutti i necessari ed attinenti beni di consumo.

Articolo 4

(Costituzione del fondo e riparto)

1. E' costituito un fondo nel quale confluiscono tutte le risorse destinate agli incentivi per le attività di accertamento/evasione IMU/TARI nella misura stabilita al successivo comma 4.
2. Il compenso incentivante deve remunerare una produttività reale ed effettiva del personale interno, definita secondo un ben preciso percorso, che parte dalla previa definizione degli obiettivi e si conclude con l'accertamento del grado di realizzazione degli stessi.
3. All'inizio dell'esercizio, la Giunta su proposta del Responsabile dell'Area Finanziaria/Tributi, definisce il piano degli obiettivi finalizzato al recupero

dell'evasione IMU/TARI. Al termine dell'esercizio lo stesso Responsabile approva la relazione conclusiva.

4. Il fondo per l'incentivazione viene costituito destinando il 5% del maggior gettito riscosso derivante dal recupero della evasione delle entrate IMU/TARI, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione. Tale maggior gettito è con riferimento al dato finanziario dell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato.
5. Ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della Legge 145/2018, il fondo è destinato:
 - a) per un ammontare pari all'95%, da ripartire tra i soggetti di cui all'articolo 2;
 - b) per un ammontare pari al 5%:
 - all'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione;
 - all'implementazione delle banche dati integrate per il controllo e il miglioramento della capacità di accertamento, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;
6. La determinazione dell'importo effettivo da liquidare viene effettuata sulle somme effettivamente riscosse e non contestate, a seguito dell'emissione di avvisi di accertamento e liquidazione, al netto delle spese di notifica, dedotte eventuali spese derivanti dall'assunzione di personale straordinario e/o dall'attività di convenzioni con altri enti per l'esecuzione di attività di accertamento di evasione d'imposta.
7. In ogni caso, il totale ripartito sarà sempre pari al 100%.

Articolo 6

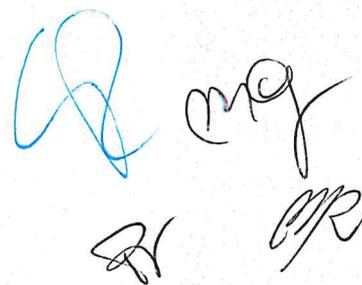
(Rapporti con altri servizi comunali)

1. Eventuali richieste di informazioni o di documentazione ad altri Servizi Comunali, utili allo svolgimento dell'attività di recupero evasione, sono da considerarsi come regolari scambi di dati tra Servizi diversi e non rientrano pertanto nelle collaborazioni di cui agli artt. 2 del presente regolamento.

Articolo 7

(Entrata in vigore)

1. Il presente regolamento concerne il periodo che va dal primo gennaio 2019. Nel primo anno di applicazione il maggior gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti IMU/TARI è con riferimento all'esercizio fiscale 2018 approvato con il conto consuntivo entro i termini di legge.



10
11
12

13
14
15

16
17
18

19
20

21
22

23
24

25
26

27
28

29
30

31
32

33
34

35
36

37
38

39
40

41
42

43
44

45
46

47
48

49
50

51
52

53
54