

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO
PER LA COSTITUZIONE E IL RIPARTO DEL FONDO PER LE RISORSE
DECENTRATE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE
ANNO 2022**

L'anno duemilaventidue il giorno ventisei del mese di ottobre si sono riunite presso la sede municipale le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, come sotto rappresentate

LE PARTI

Visti:


- Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente – Parte Normativa – anni 2019/2020/2021 sottoscritto in data 2/10/2019
- Gli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs.n.165/2001 e ss.mm.ii.

SOTTOSCRIVONO

Il seguente contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2022.

Per l'Amministrazione

Carla Amato




Per la CISL FP dei Laghi

Fabio Mascetti



Per la RSU

Daniele Del Popolo



Francesca Caimi



ART. 1 – Ambito di applicazione

Il presente CCDI si applica al personale non dirigente del Comune di Venegono Inferiore e ha durata per l'annualità 2022.

ART. 2 – Costituzione del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018

Per l'anno 2022 la costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è stata approvata con Determinazione Area Amministrativa, scolastica e del personale n. 422 del 02/09/2022, come da prospetti allegati.

ART. 3 – Utilizzo del fondo per il finanziamento del salario accessorio

L'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata per l'anno 2022 è determinato secondo quanto indicato nel presente accordo:

FONDO STABILE:

Il fondo stabile, al netto dei pagamenti delle progressioni economiche orizzontali riconosciute negli anni precedenti, indennità personale scolastico e indennità di comparto, verrà utilizzato per progressioni economiche orizzontali di cui all'art.16 del CCNL 21.05.2018 e la parte rimanente per la performance organizzativa ed individuale.

FONDO VARIABILE:

Per l'anno 2022 si concorda che il fondo è utilizzato nel seguente modo:

- Indennità condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL 21.05.2018);
- Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018);
- Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018);
- Performance organizzativa
- Performance individuale

Indennità condizioni di lavoro

L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute, implicanti il maneggio valori, secondo quanto previsto dall'art. 8 del CCDI – parte normativa – anni 2019/2021.

Beneficiari: agenti contabili ed economo.

Il valore dell'indennità è pari a **€ 1,00 al giorno** (con decorrenza dalla sottoscrizione del CCDI – parte normativa – anni 2019/2021) sulla base dell'effettiva presenza ed esposizione alle condizioni di cui sopra.



Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2019 e all'art. 9 del CCDI parte normativa anni 2019/2021, l'indennità per compiti che comportano specifiche responsabilità spetta alle seguenti figure, che devono essere individuate nel loro ruolo da appositi atti di nomina, depositati nel fascicolo personale:

- 1) Ufficiale di stato civile e anagrafe - **€ 350,00**
- 2) Addetto agli uffici relazioni con il pubblico - **€ 350,00**
- 3) Messo notificatore con funzioni di Ufficiale giudiziario - **€ 350,00**

Indennità di servizio esterno

Il personale di Polizia Locale che svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, viene remunerato con un'indennità pari a **€ 2,00 al giorno**, ai sensi dell'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento di servizi esterni, sulla base di apposita dichiarazione mensile da parte del Responsabile dell'Area di Vigilanza che attesti le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

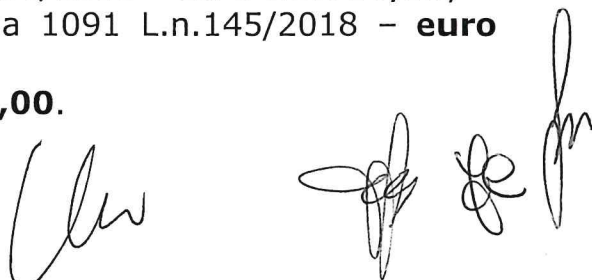
Progressioni economiche orizzontali

Sulla base degli importi del fondo ancora a disposizione, le parti convengono di prevedere l'utilizzo di risorse per un importo massimo di euro 4.249,00 per progressioni economiche orizzontali. Come previsto al comma 3 dell'art.16 del CCNL 21.05.2018, *"Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi"*.

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

Le risorse previste da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, sono:

- progressioni economiche orizzontali attribuite al personale dipendente - **euro 30.293,97;**
- indennità di comparto (quota a carico fondo) - **euro 9.354,79;**
- incremento indennità personale scolastico - **euro 465,00;**
- incentivi funzioni tecniche - art. 113 D. Lgs. 50/2016 - **euro 10.000,00;**
- incentivi recupero TARI e IMU art.1 comma 1091 L.n.145/2018 - **euro 10.000,00;**
- compensi ISTAT per censimento - **euro 100,00.**



Performance individuale

Per l'anno 2022 sono state stanziare risorse dall'Amministrazione, con deliberazione di Giunta Comunale n. 89/2022, per complessivi euro 3.000,00, per la realizzazione di obiettivi di performance individuale ai sensi dell'art. 67 comma 5 lettera b) del CCNL 21/05/2018. Successivamente, con la stessa deliberazione di Giunta Comunale, sono stati individuati n. 4 obiettivi proposti dai responsabili di Area, destinatari delle suddette risorse come segue:

| Obiettivo | Area interessata | Percentuale |
|---|--|-------------------|
| Riqualificazione energetica ed adeguamento palestra via D. Chiesa | Tecnica | 20% |
| <ul style="list-style-type: none">Gestione nuovo portale area RGS 2022 - piattaforma dei crediti;Modello 770 | Economica | 10% |
| Associazionismo e terzo settore - rafforzamento della rete dei servizi | Sociale | 20% |
| <ul style="list-style-type: none">Bandi PNRR digitalizzazioneProcedure assunzioniAttività varie pubblica istruzione | Amministrativa, Scolastica e del Personale | 20% 10% 10% |

La realizzazione degli obiettivi verrà valutata a consuntivo, secondo quanto previsto dal Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance.

Performance organizzativa

Le risorse residuali, determinate quale differenza tra il Fondo risorse decentrate e l'utilizzo di cui ai commi precedenti, sarà utilizzato per il finanziamento della performance di cui al Piano della performance 2022/2024 ed al Piano Dettagliato degli obiettivi, approvato con deliberazione G.C. n. 1/2022. L'erogazione delle somme avverrà secondo i criteri definiti dal sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 48/2019.