



Comune di Lagosanto

Provincia di Ferrara
Piazza 1° Maggio n.1 44023 Lagosanto (Fe)
TEL. 0533-909511 FAX 0533-909535



ACCORDO SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO ANNO 2022 (ART.1 e.3 CCI 2019/2021)

L'anno duemilaVENTIDUE il giorno DICIANNOVE del mese di DICEMBRE le parti negoziali composte, come da deliberazione di G.C.n. 103 del 29/08/18 ovvero:

- la delegazione di parte datoriale così composta:
Presidente - Dott. PIETRO VERONESE Segretario comunale
Componente - Dott.ssa FRANCESCA NORDI Responsabile di settore
Componente - Dott.ssa DANIELA CHIODI Responsabile di settore

- la delegazione sindacale così composta:
OO.SS. Territoriale CGIL FP- SILVIA RIVETTI
OO.SS. Territoriale UIL FPL DAVIDE COVI
OO.SS. Territoriale CISL FP MARIAROSA REA
R.S.U. Aziendale MARINELLI M. LIVIA (CGIE)
R.S.U. Aziendale TIZIANO GRASSI (CISL)
R.S.U. Aziendale ANNAMARIA ROLFINI (CISL)

sottoscrivono l'accordo sui criteri di ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio anno 2022, sulla base del vigente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2019 - 2021, siglato il 28.06.2019 e mantenuto valido per l'annualità 2022 come previsto dall'art. 1, co. 4 e 5,

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidenti <u>Pietro Veronese</u>	OO.SS. CGIL - FP <u>Silvia Rivetti</u>
Componente <u>Francesca Nordi</u>	OO.SS. FP - CISL <u>Mariarosa Rea</u>
Componente <u>David Cochi</u>	OO.SS. UIL - FPL <u>David Cochi</u>
	R.S.U. Aziendale <u>Annamaria Rolfini</u>
	R.S.U. Aziendale <u>Tiziano Grassi</u>
	R.S.U. Aziendale <u>Annamaria Rolfini</u>

d) Indennità di servizio esterno (art. 26 CCI 2019/2021 e art. 56-quinquies CCNL 2016/2018): per tale indennità, che sarà erogata secondo i criteri stabiliti dall'art. 26 del CCI 2019/2021 viene stanziata la somma complessiva di Euro 800,00 a valere sulle risorse stabili. *La parti concordano di abrogare il comma 3 dell'art. 26 del CCI 2019/2021. Conseguentemente viene riformulata la lettera b) del comma 4 come segue: "b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni"; tale modifica essendo già in essere dall'Accordo 2020 si ritiene attiva dal 01/01/2022.*

e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 2016/2018 (art. 17 CCI 2019/2021): per tali indennità, che saranno erogate secondo i criteri stabiliti dall'art. 17 del CCI 2019/2021, viene stanziata la somma complessiva di Euro 1.650,00 a valere sulle risorse stabili;

f) Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2016/2018 (art. 27 CCI 2019/2021): per tale indennità, che verrà erogata secondo i criteri stabiliti dall'art. 27 del CCI 2019/2021, viene stanziata la somma complessiva di Euro 1.000,00 a valere sulle risorse stabili;

g) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 2016/2018 (art. 16 CCI 2019/2021): per tali indennità, che saranno erogate secondo i criteri stabiliti dall'art. 16 del CCI 2019/2021, viene stanziata la somma complessiva di Euro 7.700,00 a valere sulle risorse stabili;

h) progressioni economiche orizzontali nell'anno di riferimento (art. 10 CCI 2019/2021); per il finanziamento delle progressioni orizzontali a valere sull'anno 2022 viene stanziata la somma complessiva di Euro 4.000,00 a valere sulle risorse stabili.

Relativamente alle progressioni da effettuare, le parti prendono atto che le stesse avranno decorrenza 01.01.2022 e che riguarderanno il 40% degli aventi diritto con arrotondamento all'unità superiore.

Si applicano i criteri stabiliti nell'allegato 2) del CCI 2019/2021, oltre alle seguenti specifiche:

- verranno redatte graduatorie per singole categorie dei dipendenti aventi diritto ai sensi dell'art. 16 CCNL 2016-2018;
- il personale cessato in corso d'anno può concorrere solo nel caso in cui lo stesso sia in servizio alla data di avvio della contrattazione decentrata, ovvero alla data di approvazione della delibera di Giunta "Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa" (D.G.C. n. 111 del 10.11.2022).

i) premi correlati alla performance (artt. 11, 12 e 13 del CCI 2019/2021): per l'erogazione dei premi correlati alla performance (organizzativa, individuale, maggiorazione del premio individuale), la somma complessiva a disposizione è la seguente: Euro 15.462,78 (20% performance organizzativa € 3.092,56 - 80% performance individuale € 12.370,22), finanziata dalle risorse variabili del fondo, tra cui i risparmi per lavoro straordinario relativi all'anno 2021, come previsto dall'art. 1, comma 870 della L. 178/2020.

I premi relativi alla performance organizzativa ed individuale saranno distribuiti secondo i criteri stabiliti dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della performance approvato con deliberazione di G.C. n. 68/2019 e con le modalità stabilite dagli artt. 11, 12 e 13 del CCI 2019/2021 così modificati:

ART. 11 - PREMIO COLLATERALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA art.68 lett.A CCNL 2018

[Handwritten signatures and initials]

3

(...) 4. ~~Nel caso in cui il dipendente abbia lavorato effettivamente per un periodo inferiore a 5 mesi pari a giorni effettivamente lavorati risultanti da timbratura ossia: $(52/12*5)=108$ gg per chi lavora su 5 giorni settimanali e $(52/12*5)*6=130$ gg per chi lavora su 6 gg settimanali, si procederà all'erogazione del 50% del compenso intero teoricamente spettante;~~
~~Nel caso in cui il dipendente abbia lavorato effettivamente almeno 5 mesi si darà corso al compenso spettante per intero; (...)~~ Nel caso in cui il dipendente abbia lavorato per un periodo frazionato dell'anno si procederà all'erogazione del compenso spettante, calcolato sulla base del periodo effettivamente lavorato risultante da effettiva timbratura.

ART. 12 - PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE art. 68 c.2 lett. B) CCNL 2018

(...) 3. La valutazione riguarda tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato ivi compresa il personale part-time in proporzione al servizio, nonché di personale cessato o assunto nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio purché abbia svolto un periodo lavorativo non inferiore a 6 mesi (per il personale a tempo determinato) ovvero abbia completato il periodo di prova alla data della valutazione (per il personale a tempo indeterminato).
(...)

7. Nel caso in cui il dipendente abbia lavorato effettivamente per un periodo inferiore a 5 mesi pari a giorni effettivamente lavorati risultanti da timbratura ossia: $(52/12*5)=108$ gg per chi lavora su 5 giorni settimanali e $(52/12*5)*6=130$ gg per chi lavora su 6 gg settimanali, si procederà all'erogazione del 50% del compenso intero teoricamente spettante;

~~Nel caso in cui il dipendente abbia lavorato effettivamente almeno 5 mesi si darà corso al compenso spettante per intero; (...)~~ Nel caso in cui il dipendente abbia lavorato per un periodo frazionato dell'anno si procederà all'erogazione del compenso spettante, calcolato sulla base del periodo effettivamente lavorato risultante da effettiva timbratura.

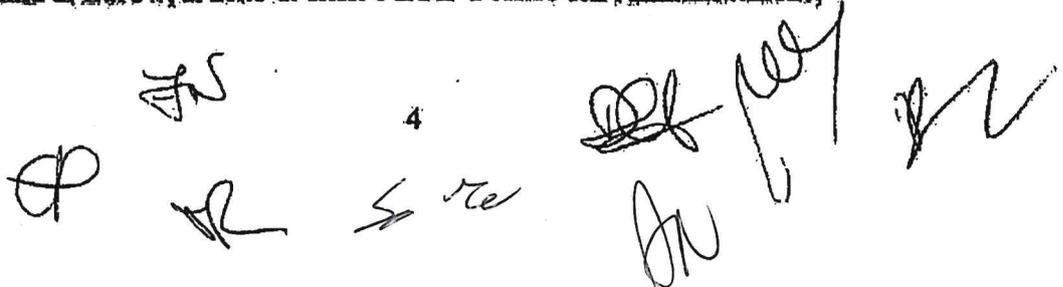
l) incentivi funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016: per l'erogazione di tali incentivi, che avverrà secondo i criteri stabiliti nel vigente Regolamento comunale approvato con deliberazione di G.C. n. 135/2017 e modificato con deliberazione di G.C. n. 124/2019 e di G.C. n. 28/2022, si prende atto che il fondo tiene conto delle somme stanziare nei singoli quadri economici nel corso dell'anno 2021-2022 ad oggi concluse ed erogabili per Euro 7.792,03;

m) incentivi per attività di recupero evasione fiscale relativa all'ICI: per l'erogazione di tali incentivi, che avverrà secondo i criteri stabiliti nel vigente regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 64/2013, risulta stanziata nelle risorse variabili la somma di Euro 36,43, al netto di oneri e IRAP a carico dell'Amministrazione;

n) incentivi per attività di recupero evasione IMU e TARI ai sensi dell'art. 1, comma 1091 L. 145/2018: il fondo a disposizione, riportato nelle risorse variabili in sede di costituzione del fondo risorse decentrate, ammonta a Euro 1.934,92, al netto di oneri e IRAP a carico dell'Amministrazione, e verrà erogato secondo i criteri e le modalità previste dall'allegato 1) del CCI 2019/2021 e del regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 67/2019.

o) compensi ISTAT di cui all'70-ter del CCNL 2016/2018: per l'erogazione di tali incentivi, per le attività riguardanti il censimento generale della popolazione, risulta stanziata nelle risorse variabili la somma di Euro //, al netto di oneri e IRAP a carico dell'Amministrazione;

4



ART.4 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE POLIZIA LOCALE

Le parti concordano di aumentare la quota dei proventi delle sanzioni amministrative di cui all'art. 208 Cds da destinare alla previdenza complementare della Polizia Locale, secondo il Regolamento approvato con delibera di G.C. n. 108 del 01.09.2014 stabilendo la quota di Euro 1.000,00 per ogni Agente di P.L., rilevando che la stessa deve essere versata obbligatoriamente al Fondo Perseo come rilevato ARAN parere CFL 36 del 30/10/2018.

ART.5 - DISPOSIZIONI DI RINVIO

1. Per tutto quanto non previsto nel presente accordo - che regola la destinazione del salario accessorio per l'anno 2022 - si fa rinvio alle disposizioni contenute nel vigente CCI 2019/2021 sottoscritto il 28.06.2019, e al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Letto, approvato e sottoscritto.
Lagosanto, il 19.12.2022

ALLEGATI:

ALLEGATO 1- tabella destinazione risorse 2022

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials on the left.

