



COMUNE DI CAMPOFRANCO

Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta

PAESE PER LA PACE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo / Contratto Normativo 2019/2020

Accordo economico in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

Art. 40, c. 3 series, D.lgs 165/2001 e s.m.i.

Modulo 1 - Scheda 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa sullo schema di Contratto Decentrato Integrativo / Contratto Normativo 2019/2020 e sullo schema di Accordo economico all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019 sottoscritta il 12/05/2020	Collettivo
Periodo temporale di vigenza	Contratto sottoscritto definitivamente il _____	ANNI 2019 e 2020

<p>Composizione della delegazione trattante</p>	<p>Parte Pubblica: Presidente: - Segretario Comunale Componenti: - Responsabile Area Amministrativa - Responsabile Area Finanziaria - Responsabile Area Tecnico-Ambientale - Responsabile Area Vigilanza</p> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: - RSU Aziendali - Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL</p>
<p>Soggetti destinatari</p>	<p>Tutto il Personale dipendente a Tempo Indeterminato e Tempo Determinato</p>
<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>Gli istituti previsti dal contratto integrativo sono quelli indicati ai punti da 1 a 5 dell'Accordo Economico e, precisamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - Specifiche responsabilità 2. - Particolari responsabilità 3. - Indennità correlate alle condizioni di lavoro 4. - Indennità per reperibilità 5. - Indennità per attività prestata in giorno festivo

<p align="center">Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>		<p align="center">Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>		<p align="center">Acquisizione certificazione Revisore del Conto</p>	
<p>Eventuali osservazioni</p>		<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</p>		<p>Data _____ Prot. n. _____</p> <p>Eventuali rilievi del Revisore del Conto: _____</p>	
				<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con deliberazione di G. M. n. <u>124 del 22/12/2010.</u></p>	
<p>Eventuali osservazioni</p>		<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</p>		<p>È stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione:</p>	
				<p>- Periodo 2019/2021: approvato con la Deliberazione di G.M. n. 8 dell'1/2/2019.</p>	

Illustrazione dell'articolato del contratto**Riferimento normativo – art.68 del CCNL 21.05.2018:**

Oggetto dell'ipotesi di piattaforma per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2019 sono gli istituti contrattuali ritenuti prioritari dall'Amministrazione per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi che sono stati assegnati ai Responsabili, volendo altresì perseguire l'obiettivo di fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere all'utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili, allo scopo di conseguire un miglioramento dell'attività dell'ente in termini di efficienza, efficacia ed una corretta attivazione dei meccanismi di incentivazione del personale dipendente.

L'ipotesi contrattuale, nello stabilire la destinazione delle risorse ha tenuto conto delle indicazioni fornite dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 101 del 19/11/2019, che hanno come finalità quella di orientare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, come previsto dall'art.4 comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Criteri di erogazione adottati:

Le risorse disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali, secondo i seguenti criteri:

- a) - corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) - rispondenza a particolari condizioni di erogazione dei servizi;
- e) - in base ai principi dell'art. 18 del D.Lgs. n. 150/2009 il sistema di valutazione del personale stabilisce i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche ed attestazioni in base al vigente sistema di valutazione.

Si è convenuto sui seguenti principi fondamentali:

- a) - i sistemi incentivanti la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) - le risorse attraverso il sistema di valutazione sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) - la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, nonché al miglioramento quanti-qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni ed alla attuale resa dei servizi ordinari;
- d) - la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

Si rileva che nella previsione degli istituti contrattuali si è tenuto conto di obiettivi consolidati e contenuti nella deliberazione di G. M. n. 101/2019 avanti citata.

Oggetto dell'ipotesi di piattaforma sono gli istituti contrattuali ritenuti prioritari dall'Amministrazione per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi che sono stati assegnati o che verranno assegnati ai Responsabili di P.O.

Le risorse del fondo, non sufficienti alla copertura finanziaria di tutti gli istituti contrattuali previsti nel C.C.D.I., vengono utilizzate allo scopo di giungere ad un miglioramento dell'attività

dell'Ente attraverso il finanziamento di taluni istituti essenziali, non solo in termini di efficacia e di efficienza, ma anche nei confronti dei servizi rivolti all'utenza.

- Non vengono destinati fondi, per l'anno 2019, per i seguenti istituti contrattuali:

- Produttività;
- P. E. O.;
- Turnazione;
- Orario plurisettimanale.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse Istituti contrattuali finanziati con il Fondo risorse decentrate 2019

In sede di Contrattazione Decentrata di parte Pubblica e Privata, di cui al Verbale del 12/5/2020, è stato ripartito il Fondo per le risorse decentrate dell'anno 2019, come segue:

1. **L'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ** in applicazione di quanto previsto dall'art. 70 quinquies del CCNL del 21.5.2018 va correlata allo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità allo scopo di garantire la differenziazione del trattamento economico in coerenza con lo svolgimento di prestazioni differenziate e compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del contratto 2016/2018. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018, i responsabili di posizione organizzativa individuano quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

Le fattispecie alle quali i responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti

- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;
- b) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione faticosa;
- c) coordinamento di risorse umane;
- d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. 50/2016, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- e) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività correlate al trattamento di persone disabili o comunque non autosufficienti;
- f) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- g) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- h) responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese;
- i) funzioni sostitutive del Responsabile incaricato di posizione organizzativa.

L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

- a) importo pari a 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D per i quali ricorrono contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti di cat. C per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
- b) importo pari a €. 700,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D quando ricorrono contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno due delle condizioni di

- cui al comma precedente e per i dipendenti di cat. C per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente;
- c) importo pari a €. 500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. C per i quali ricorrono almeno due delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti inquadrati nella cat. B per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente;
- d) importo pari a €. 300,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. B per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente.

L'indennità verrà erogata, previa certificazione del Responsabile di P.O., della competente Area, in merito alla permanenza dei requisiti inerenti i compiti particolarmente onerosi o che comportano specifiche responsabilità previste dalla normativa riguardante l'istituto e sempre in presenza di adeguata destinazione nel fondo per l'anno di riferimento.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad € 9.740,00.

2. **L'INDENNITÀ PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ** di importo pari a €. 300,00 annui lordi, compete al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
- La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.
- Non è consentita l'erogazione di due o più compensi di lavori volti a remunerare la stessa condizione di lavoro. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale sostanzialmente diversa.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	Numero addetti	Somma prevista
Servizi anagrafici /Stato civile	N. 3	€ 900,00
Ufficiale Elettorale	N. 1	€ 300,00
Protezione Civile	n. 1	€ 300,00
Messi Notificatori	n. 5	€ 1.500,00
Totale		€ 3.000,00

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad € 3.000,00.

3. **L'INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO** ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è

considerato unitariamente per le suddette situazioni ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività secondo i seguenti criteri:

Criteri pesatura:

1. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il documento unico di valutazione rischi (DUVR) attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:
 - a) indice di rischio basso (peso causale 1)
 - b) indice di rischio medio (peso causale 2)
 - c) indice di rischio alto (peso causale 3)
2. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:
 - a) economi (peso causale 3)
 - b) agenti contabili (peso causale 2)
 - c) riscuotitori speciali, servizi cassa (peso causale 1)
 - d) nessun maneggio valori (peso causale 0).
3. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
 - a) nessuna condizione di disagio (**peso causale 0**);
 - b) disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per il al personale che sia chiamato a prestazioni lavorative, svolte di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio (**peso causale 2**)
 - c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato (**peso causale 2**);
 - d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale (**peso causale 2**);
 - e) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, con disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio: (**peso causale 2**).

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto		
Pesatura rischio	1	2	3		
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi	
Pesatura	0	1	2	3	
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E
Pesatura	0	2	2	2	2

Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'Ente
La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1	€ 1,50
2	€ 2,00
3	€ 2,50

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profili professionali	Numero unità di personale	Peso delle 3 causali	Fascia indennità
Addetti alla cucina	4	2	2,00
Inserviente asilo nido/mensa scolastica	9	1	1,50
Autista scuolabus	1	2	2,00
Economo	1	3	2,50
Sostituto economo	1	2	2,00
Addetti alla manutenzione con utilizzo attrezzi meccanici	2	2	2,00
Altri addetti alla manutenzione	2	1	1,50

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad € 3.850,00.

4. L'INDENNITÀ PER REPERIBILITÀ, in applicazione dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, viene corrisposta:

- in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali.
- la reperibilità va preventivamente comunicata all'Ufficio Personale, nonché a tutti gli organi interni ed esterni interessati, almeno con cadenza mensile;
- viene è quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno, frazionata in rapporto all'effettiva consistenza oraria del turno.
- Il dipendente non può essere adibito a più di 8 turni mensili.
- Tale indennità è corrisposta dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per il personale dell'Ufficio Protezione Civile e per i Servizi Demografici/Stato Civile per un importo pari ad € 7.783,51 per come qui di seguito indicato

Servizio	Numero addetti	Somma prevista
Ufficio Protezione Civile	N.8	€ 6.883,51
Servizi Demografici/Stato Civile	N. 4	€ 900,00
Totale		€ 7.783,51

5. L'INDENNITÀ PER ATTIVITÀ PRESTATA IN GIORNO FESTIVO, in applicazione dell'art. 24, del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio prestano la propria attività in giornata festiva.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono pari ad € 370,49 e sono destinate al personale che ha assicurato l'apertura domenicale del cimitero comunale.

Servizio	Numero addetti	Somma prevista
Cimitero Comunale	N.6	€ 370,49

UTILIZZO RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili di seguito individuate sono utilizzate nel rispetto delle norme che le finanziano e nei limiti degli importi indicati.

PROGETTO DI POTENZIAMENTO DEL SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE

La Giunta Comunale con propria deliberazione n. 55 del 26.5.2019- ha proceduto a destinare i proventi delle sanzioni derivanti dall'accertamento delle violazioni al Codice della Strada per l'anno 2098, ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada, prevedendo, tra l'altro, il finanziamento con gli stessi di un progetto di potenziamento del Servizio di Polizia Municipale per l'anno 2019 al fine di potenziare i servizi di presidio del territorio e garantire la sicurezza urbana e la sicurezza stradale, anche nelle ore notturne, attraverso la costituzione del fondo delle risorse decentrate, parte variabile, di cui all'articolo 15, comma 5, lett. K) del CCNL 1 aprile 1999, nonché dell'art. 68 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

La spesa complessiva è di € 13.500,00, comprensive di competenze, oneri riflessi ed IRAP.

La Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 73 del 09/08/2019 ha approvato il progetto, siccome definito nei contenuti, dal Responsabile della Polizia Municipale nel testo che si allega in copia al presente atto, al fine di farne parte integrante e sostanziale, che prevede:

- il servizio si svolgerà, al di fuori dell'orario di servizio, durante tutti i giorni dei mesi di luglio e agosto e nel restante periodo dell'anno, ove se ne ravvisi la necessità, nelle giornate prefestive e festive, in corrispondenza con le diverse festività infrasettimanali o in occasione di eventi istituzionali, culturali e di promozione turistica o nel caso di programmazione di specifici servizi di controllo afferenti la polizia stradale e le attività di contrasto al degrado urbano;
- il personale impegnato su tale progetto sarà composto da n. 2 operatori di categoria "C", assunti con contratto a tempo indeterminato, da n. 1 ausiliario del Traffico e da n. 1 unità di supporto;
- l'impiego delle risorse umane sarà programmato settimanalmente, attraverso l'individuazione dei singoli operatori che andranno a svolgere il servizio.
- l'attività sarà diretta all'assolvimento dei compiti istituzionali facenti capo alla P.M., che si concretano nel rilevamento dei sinistri stradali; nel controllo dei veicoli; nel presidio delle intersezioni stradali e dei tratti di strada comunali connotati da alta incidentalità; negli interventi di rimozione dei veicoli in sosta davanti ai passi carrai. A queste attività ne verranno affiancate altre tese al contrasto di fenomeni che potrebbero creare degrado urbano e turbamento alla civile convivenza dei cittadini ed in particolare: controllo e repressione delle violazioni ai limiti imposti dalla normativa in materia di inquinamento acustico, vigilanza e controllo delle aree pubbliche e degli immobili di proprietà comunale; nonché attività di controllo afferenti la vendita notturna di alcolici in orari non consentiti ed effettuazione di vigilanza e controllo presso il territorio comunale.

In attuazione del progetto saranno erogate, relativamente all'anno 2019, dal Responsabile della Polizia Municipale, le risorse pari ad € 13.500,00, a titolo di competenze, oneri riflessi ed IRAP, in relazione agli obiettivi fissati nello stesso. Le suddette risorse verranno destinate al pagamento di un compenso per l'attività prestata dal personale della Polizia Municipale nell'ambito del progetto e in parte al pagamento di un compenso incentivante legato al raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno 2018 con l'atto di Giunta Comunale di approvazione del progetto medesimo.

INCENTIVI TECNICI AI SENSI DELL'ART. 113 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18 APRILE 2016, N. 50, RECEPITO NELLA REGIONE SICILIANA CON LEGGE REGIONALE 12 LUGLIO 2011, N. 12, COME MODIFICATA DALL'ART. 24 DELLA LEGGE REGIONALE 17 MAGGIO 2016, N.8.

Le somme per gli incentivi per funzioni tecniche saranno liquidate in conformità a quanto stabilito dal Regolamento Comunale approvato ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni recepito

nella Regione Siciliana con la legge regionale 12 luglio 2011, n. 12, come modificata dall'art. 24 della Legge regionale 17 maggio 2016, n.8 approvato con atto deliberativo della Giunta Comunale n. 73 del 3 ottobre 2018.

Il regolamento fissa le modalità ed i criteri di ripartizione delle quote parti delle risorse finanziarie del fondo di cui al comma 2 dell'art. 113 del Codice dei contratti pubblici, previste dal comma 3 del medesimo articolo, e si applica al personale non dirigenziale in servizio presso il Comune di Campofranco.

Partecipano alla ripartizione del fondo::

- a) il personale al quale sono state formalmente affidate funzioni tecniche inerenti l'attività di programmazione della spesa per investimenti, ai sensi dell'art 21 del Codice dei contratti pubblici;
- b) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di responsabile unico del procedimento, ai sensi dell'art. 31 del Codice dei contratti pubblici;
- c) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di verifica preventiva del progetto, ai sensi dell'art. 26, comma 6, lettere c) e d), del Codice dei contratti pubblici;
- d) il personale al quale è stata affidata formalmente l'attività di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici
- e) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione del contratto, ai sensi dell'art. 101 del Codice dei contratti pubblici;
- f) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di collaudo tecnico- amministrativo ovvero di verifica di conformità e di collaudatore statico ove necessario, ai sensi dell'art. 102 del Codice dei contratti pubblici;
- g) il personale tecnico-amministrativo al quale formalmente è stato affidato l'incarico di collaborare con il personale nominato alle precedenti lettere, nell'ambito delle competenze del proprio profilo professionale.

COMPENSI PER IL CENSIMENTO

Le risorse accreditate dall'ISTAT per effettuare le rilevazioni e per altre attività commesse alle operazioni di censimento rientrano tra quelle che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da destinarsi al personale impiegato dipendente dell'ente locale impegnato nelle operazioni nel Censimento permanente della popolazione e della abitazioni, tra i quali è statò ricompreso con la deliberazione dell'ISTAT n.

CDCI/III del 26/3/2018 di approvazione del Piano Generale del Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni (PGC), il Comune di Campofranco.

COMPENSI INCENTIVANTE RECUPERO EVASIONE

L'art. 21 del vigente Regolamento per la disciplina dell'Imposta Municipale Unica prevede la possibilità di incentivare l'attività di controllo, destinando una quota delle somme effettivamente accertate a titolo definitivo ed incassate dall'ente alla costituzione di un fondo da ripartire annualmente tra il personale del servizio tributi che ha partecipato a tale attività. Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 136 del 31.12.2019, l'Amministrazione Comunale ha autorizzato il Responsabile dell'Area Finanziaria a procedere all'integrazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2019 ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, del CCNL 21.5.2018 nell'importo massimo dell'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997 per l'importo complessivo di € 5.000,00, di cui € 3.779,30 a titolo di emolumenti, € 899,50 a titolo di oneri riflessi ed € 321,20 a titolo di IRAP. Tali risorse finanziarie sono destinate al finanziamento di un progetto di potenziamento del recupero evasione IMU. Accettata l'entità delle risorse effettivamente riscosse, gli incentivi saranno erogati, al personale impegnato nei progetti stessi. Le suddette risorse verranno destinate al pagamento di un compenso per l'attività prestata dal personale nell'ambito del progetto con riferimento all'apporto quali –quantitativo ai fini di raggiungimento degli obiettivi dei progetti stessi

secondo i seguenti criteri generali:

- il compenso incentivante è destinato al personale in servizio presso l'Area 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 accertamento dell'evasione dell'Imposta Municipale Unica, individuati a seconda delle diverse esigenze, anche in merito ai mutamenti normativi ed alle scadenze di legge che verranno evidenziate di volta in volta, agli strumenti tecnici e alle risorse umane maggiormente idonee al fine di ottenere il miglior risultato possibile;

- l'attività di accertamento, posta a base dell'incentivo previsto, consiste in tutti i compiti di ordinaria e straordinaria gestione rientranti tra le competenze dell'Ente, in conformità alle disposizioni legislative. Per recupero dell'evasione deve intendersi quell'attività svolta dall'ufficio tributi diretta al controllo ed alla repressione di omissioni, evasioni o elusioni nella presentazione di denunce tributarie obbligatorie nonché alla contestazione di versamenti parziali o omessi, nei confronti dei contribuenti che risultano essere soggetti passivi ai fini IMU. In tali attività sono da ricomprendersi la bonifica dei dati in possesso dell'ufficio, l'emissione e la notificazione di avvisi di accertamento d'ufficio ed in rettificca, di solleciti al pagamento dei contribuenti morosi

- l'ente dovrà erogare trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese e la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione dell'incentivo;

- 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, siccome descritti nell'ambito di una relazione conclusiva approvata dal Responsabile dell'Area Finanziaria;

- la suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro sarà essere effettuata con determinazione dirigenziale sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e al contributo apportato dai dipendenti coinvolti, e dovrà essere dettagliata e motivata da parte del dell'Area Finanziaria nella relazione conclusiva.

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse per l'anno 2019:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTTUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2019		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
Art. 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Progressioni economiche anni precedenti	€ 30.306,00
Art. 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Indennità di comparto	€ 11.415,00
Art. 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Personale educativo asilo nido	€ 4.277,00
Art. 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Indennità per particolari responsabilità	€ 3.000,00
Art. 70 quinquies e 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Indennità per specifiche responsabilità	€ 9.740,00
Art. 70-bis del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018	Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 3.850,00
Art. 24 e 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Indennità di reperibilità	€ 7.783,51
Art. 24 del CCNL del 14.9.2000	Indennità per attività prestata in giorno festivo	€ 370,49
Art. 208 del Codice della Strada e 56 quater CCNL 21.5.2018	Progetto di potenziamento del Servizio di Polizia Municipale	€ 9.140,00
Art. 113 del D.Lgs. 50/2016	Incentivi tecnici	€ 17.058,00
Art. 21 Regolamento IMU e art. 68, comma 2, CCNL 21.5.2018	Compenso incentivante recupero evasione	€ 3.385,00
Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21.5.2018	Compensi ISTAT	€ 876,00

ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI DI MERTOCRAZIA E PREMIALITA' AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA

La misurazione e la valutazione della performance individuale è effettuata secondo le modalità approvate con Deliberazione della Giunta Municipale n. 25 dell'8/3/2011 – Allegato "C" ed è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e alle competenze dimostrate;

La valutazione sarà effettuata dai rispettivi Responsabili di Posizione Organizzativa.

ILLUSTRAZIONE E ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE FINANZIATE CON IL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Non viene prevista nessuna somma per le progressioni orizzontali.

ILLUSTRAZIONE RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (Piano delle Performance) ADOTTATI DALL'AMMINISTRAZIONE IN COERENZA CON LE PREVISIONI DEL TIT. II DEL D. LGS 150/2009

I risultati attesi consistono in un miglioramento dell'attività dell'Ente in termini di efficienza e di efficacia, mediante una corretta attivazione dei meccanismi di incentivazione del personale dipendente.

ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

=====

Campofranco, lì 5/6/2020


Il Responsabile dell'Area Amministrativa
F.10 (A. Lo Curvito)