

# CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO COMUNE DI CANDIOLO ANNO 2019

Tra la delegazione trattante di Parte Pubblica composta dal Segretario Comunale dott. Salvatore Mattia (in qualità di Presidente) e la delegazione di parte sindacale composta dalle OO.SS. presenti (Maurizio Cutaia per FP UIL) e la R.S.U. (Nadia Barbero e Andrea Sarra) riunitesi in data 19 settembre 2019 per la stipula dell'accordo decentrato di cui sopra.

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata 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.

### Art. 2

#### Ambito di applicazione e durata

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Candiolo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso per le parti con questo incompatibili ed integra il CCDI 2018-2020 per gli istituti ivi disciplinati.
3. Il presente CCDI ha durata fino al 31.12.2019.

## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 3

#### Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Il fondo è costituito come da prospetto allegato al presente contratto. Ai sensi dell'art. 67 comma 4 del CCNL del 21.05.2018, le parti concordano sull'integrazione della componente variabile del fondo sino all'importo massimo corrispondente all'1,2%, su base annua, del monte salari dell'anno 1997.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
  - indennità ex VIII livelli.



3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
5. Le parti concordano che la parte prevalente del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
6. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

#### Art. 4

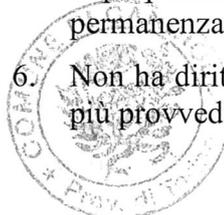
##### Premi collegati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano della Performance, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il sistema di valutazione dell'ente determina la percentuale minima di raggiungimento dell'obiettivo a seguito del quale l'ente procede al riconoscimento del premio nonché delle fasce di performance individuale.

#### Art. 5

##### Premi collegati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'articolo 9 del D.Lgs. n. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore da parte della competente Posizione Organizzativa, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 60%.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti a incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori a 6 mesi non partecipa all'erogazione del premio correlato alla performance individuale, fatta salva l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso. In questo caso, il tempo di permanenza minimo per accedere alla produttività è quantificato in tre mesi.
6. Non ha diritto alla partecipazione al premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.



*Handwritten signatures and initials:*  
VILORL  
asu  
Scuola 2

7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di Posizione Organizzativa, calcolato proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time, assunzioni o cessazioni in corso d'anno. Il budget destinato annualmente alla performance viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui sopra, individuando un budget pro-capite.
8. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, il 30% del budget destinato alla performance individuale è attribuito alla maggiorazione di tale premio. La percentuale dei dipendenti a cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 20% del personale partecipante al premio della performance individuale.
9. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
  - valutazioni uguali o superiori al **95%**: **100%** del budget individuale;
  - valutazione tra il **60%** e il **94,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
  - valutazione inferiore al **60%**: nessuna distribuzione di premio.
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **90%**.

#### **Art. 6**

##### **Indennità di turno**

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018 il Comune di Candiolo ha istituito, in relazione alle proprie esigenze organizzative, turni di lavoro consistenti in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera.
2. La struttura comunale che ad oggi effettua orari di lavoro con turni in servizi che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 è quella dell'Area Vigilanza.
3. L'erogazione dell'indennità di turno avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente visti ed autorizzati dal competente Responsabile.
4. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri di cui all'art. 23 del CCNL 21/05/2018.

#### **Art. 7**

##### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e 2, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.
2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.
3. Si prende atto dell'assenza di tali incarichi e si rinvia pertanto ad un momento successivo l'eventuale disciplina e quantificazione dell'indennità in questione.
4. Ai sensi dell'art. 70-quinquies, c. 1 e 2, CCNL 2018, al personale cui sono attribuite le qualifiche di Ufficiale di Stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale viene riconosciuta un'indennità di importo pari ad euro 300,00 annui lordi.

#### **Art. 8**

##### **Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di



vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa". Considerata la realtà candiolese in cui i vigili prestano servizio sia in ufficio che esternamente nella stessa giornata lavorativa, in via sperimentale per il 2019, si concorda di individuare "il personale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa in servizi esterni di vigilanza" nel personale che ordinariamente presta più del 50% del proprio tempo lavoro in servizi esterni di vigilanza. Individuato tale personale, l'indennità sarà riconosciuta per le sole giornate in cui la prestazione sia stata resa effettivamente in servizi esterni per una durata superiore al 50% dell'orario giornaliero.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

3. Considerate sia le limitate risorse a disposizione, che il carattere misto della prestazione come sopra meglio specificato, si concorda di quantificare l'indennità giornaliera in oggetto nella misura di un euro.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità e la relativa erogazione avverranno su base annuale, a seguito di rendicontazione del Responsabile del Settore Vigilanza trasmessa all'Ufficio Personale.

#### Art. 9

#### Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. C), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter

1. Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n.50/2016. Si fa rinvio al Regolamento comunale approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 102 del 05.07.2018.

2. Incentivi per accertamenti IMU e TARI di cui all'art. 1 comma 1091 della legge n. 145 del 2018. Le parti concordano sui criteri espressi nel regolamento la cui bozza è allegata al presente atto. L'incentivo non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

3. I suddetti incentivi, al pari degli altri previsti dalla medesima norma contrattuale, vengono erogati sulla base delle norme, anche comunali, in vigore.

#### Art. 10 Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

Categoria B - n. dipendenti		euro destinati
Categoria C - n. dipendenti		euro destinati
Categoria D - n.dipendenti		euro destinati
Totale assegnato alle progressioni		

*[Handwritten signatures and initials]*  
RSU  
Sam AL

### 3. REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE

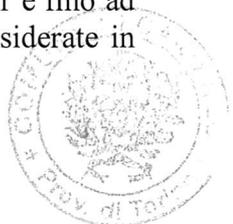
- a) Sono ammessi alla Progressione Economica Orizzontale i dipendenti in servizio a tempo indeterminato del Comune di Candiolo che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita della decorrenza della progressione economica:
- ✓ Aver maturato almeno 12 mesi di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Candiolo;
  - ✓ Essere in possesso di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi;
- b) I suddetti requisiti devono essere posseduti cumulativamente al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione.
- c) Non accedono alla progressione economica i dipendenti che sono stati oggetto di provvedimenti disciplinari, nel biennio antecedente la decorrenza della progressione economica, superiore al richiamo scritto e coloro che nel medesimo biennio hanno ricevuto una valutazione negativa.
- d) La procedura selettiva consiste nella formazione di graduatorie distinte per singola categoria di inquadramento.
- e) Nel caso in cui si presentino pari merito, si darà precedenza al dipendente più anziano di età.
- f) La graduatoria viene approvata con determinazione del Segretario generale ed affissa all'Albo Pretorio per 10 giorni consecutivi.
- g) È stabilito in 10 giorni, decorrenti dalla data di pubblicazione della graduatoria, il termine entro cui il dipendente può presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso.
- h) Entro 10 giorni dalla presentazione dei ricorsi, il Segretario generale prende in esame i ricorsi e decide se accogliere, modificare, correggere o rigettare gli stessi.
- i) Le progressioni orizzontali saranno attribuite con decorrenza 1° gennaio secondo l'ordine della graduatoria, prevedendo nell'ordine che i risparmi eventualmente prodotti dalla categoria più bassa confluiscono ad alimentare la categoria più alta (quindi i risparmi categoria "B" su categoria "C" e i risparmi della categoria "C" su categoria "D"), fino all'esaurimento delle risorse stabili destinate a tale istituto per l'anno di riferimento, gli ulteriori residui non sufficienti a progressioni verranno conglobati con la produttività.
- j) La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.
- k) Le parti concordano in sede di contrattazione integrativa le quote di parte stabile suddivise per categoria da utilizzare per le progressioni economiche dei dipendenti del Comune di Candiolo.
- l) L'ordine è determinato dalla somma dei punteggi attribuiti ai diversi fattori di valutazione come di seguito individuati.

### 4. FATTORI ED ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

- a) Risultanze della valutazione di performance. max 60 punti. Media delle valutazioni del triennio precedente l'attribuzione della progressione economica orizzontale. La media triennale, espressa in centesimi, viene moltiplicata per il fattore 0,6.
- b) Esperienza maturata. max 30 punti. Il punteggio si ottiene in base ai seguenti fattori: numero di anni in servizio presso la Pubblica Amministrazione moltiplicato per il fattore 0,50 e fino ad un massimo di 10 punti; numero di anni di permanenza nella posizione economica al netto degli ultimi 2 anni (non valutabili in quanto requisito d'accesso) moltiplicato per il fattore 1 e fino ad un massimo di 20 punti. Per entrambi i sotto criteri, eventuali frazioni vengono considerate in dodicesimi.

*U. P. L.*

*RSU*  
*S. S. S.*



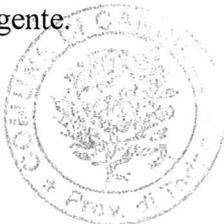
- c) Competenze certificate da percorsi formativi. max 10 punti. Vengono valutati solamente i seguenti titoli di studio: Diploma di scuola secondaria (punti 3 se titolo di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento della decorrenza della progressione di carriera; punti 1 se di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento dell'accesso in servizio nella categoria per la quale si concorre); Laurea triennale (punti 4 se titolo di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento della decorrenza della progressione di carriera; punti 2 se di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento dell'accesso in servizio nella categoria per la quale si concorre); Laurea Specialistica, Laurea Magistrale, Laurea vecchio ordinamento (punti 6 se titolo di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento della decorrenza della progressione di carriera; punti 3 se di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento dell'accesso in servizio nella categoria per la quale si concorre); Master di primo livello punti 8; Dottorato di ricerca o Master di secondo livello punti 10. Lo stesso titolo di studio può essere considerato solo per la prima progressione acquisita e non sarà più utilizzabile per la partecipazione alle selezioni successive. In caso di possesso di più titoli di studio viene utilizzato quello che attribuisce il punteggio più alto.

#### 5. Progressioni da attivare nel 2019

Per il 2019 si prevede il coinvolgimento di tutto il personale in servizio distinto per categorie con eguale percentuale di partecipazione. Di seguito si indicano le risorse a disposizione:

Categoria B - n. 1 dipendente	euro destinati 833,00
Categoria C - n. 2 dipendenti	euro destinati 1.770,00
Categoria D - n. 1 dipendente	euro destinati 2.417,00
<b>totale</b>	<b>Euro 5.020,00</b>

6. Le parti concordano di valutare annualmente il percorso delle progressioni economiche del personale dipendente, ferma restando la disponibilità delle risorse di parte stabile e il rispetto della normativa vigente.



### TITOLO IV - ALTRE DISPOSIZIONE

#### Art. 11

#### **Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di**

#### **P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

*Handwritten signatures and initials:*  
VIL & PL  
NSU  
sou 6

3. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti titolari di Posizione Organizzativa. Il budget destinato annualmente alla performance viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui sopra, individuando un budget pro-capite.

4. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:

- valutazioni uguali o superiori al **95%**: **100%** del budget individuale;
- valutazione tra il **60%** e il **94,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- valutazione inferiore al **60%**: nessuna distribuzione di premio.

5. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **90%**.

### Art. 13

#### Pausa mensa

1. La pausa per il pranzo va da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 1 ora nella fascia oraria 13,00 - 14,00, con flessibilità di 30 minuti nella suddetta fascia e ferma restando la garanzia delle aperture nei dei servizi di front office.

2. Per l'anno 2019, tale disposizione avrà decorrenza dal 1° settembre.

### Art. 14

#### Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni del CCDI 2018-2020 e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Tutte le indennità previste nel presente contratto avranno decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2019, salve specifiche e diverse scadenze previste negli articoli di riferimento.

Letto, confermato e sottoscritto.

la delegazione trattante di parte pubblica

Mattia Salvatore -Presidente delegazione trattante \_\_\_\_\_

la delegazione sindacale

Cutaia Maurizio FP UIL \_\_\_\_\_

FP CISL (assente)

C.S.A. (assente)

FP C.G.I.L. (assente)

Barbero Nadia R.S.U. \_\_\_\_\_

Tosatto Mirella R.S.U. (assente)

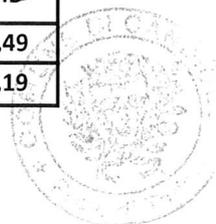
Sarra Andrea R.S.U. \_\_\_\_\_





COMUNE DI CANDIOLO		
Città Metropolitana di Torino		
RISORSE DECENTRATE DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIPEDENTE		
ANNO 2019		
Riferimento contrattuale	RISORSE DECENTRATE STABILI	Importi
Art. 67, comma 1 CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	52.017,59
Art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019) - non assoggettato a limite fondo (dichiarazione congiunta n.5)	1.747,20
Art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali- non assoggettato a limite fondo (dichiarazione congiunta n.5)	1.514,10
Art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	1.070,12
Art. 67, comma 2, lett. d) CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001	0
Art. 67, comma 2, lett. e) CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	0
Art. 67, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	0
Art. 67, comma 2, lett. h) CCNL 21/05/2018	Risorse stanziate dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile dotazioni organiche	0
	<b>TOTALE PARTE STABILE</b>	<b>56.349,01</b>
	<b>RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>	
Art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L. 449/97, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 1.4.1999 (contratti sponsorizzazione comportanti risparmi di gestione, convenzioni)	0
Art. 67, comma 3, lett. b) CCNL 21/05/2018	Economie da Piani di razionalizzazione art. 16, commi 4 e 5 D.L. 98/2011	0
Art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano incentivi - compensi recupero evasione ICI, art. 59, comma 1, lett. p) D.Lgs. n. 446/97	0
Art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale - entrate conto terzi o utenza (es. compensi ISTAT)	0
Art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016- non assoggettato a limite fondo (dichiarazione congiunta n.9)	0*
Art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 21/05/2018	Frazioni di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	567,20
Art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	0
Art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)	0
Art. 67, comma 3, lett. h) CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2% del monte salari anno 1997	4.500,28
Art. 67, comma 3, lett. i) CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziato con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett.c) CCNL 21/05/2018)	3.200,00
Art. 67, comma 3, lett. K) CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	0
	<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>	<b>8.267,48</b>
	<b>TOTALE COSTITUZIONE FONDO</b>	<b>64.616,49</b>
	<b>TOTALE FONDO SOGGETTO A LIMITAZIONI 61.401,03 (2016)</b>	<b>61.355,19</b>

\*importo da verificare e quantificare in sede di contrattazione decentrata



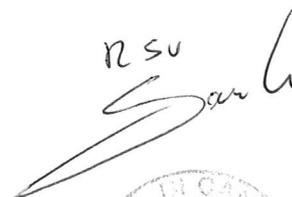


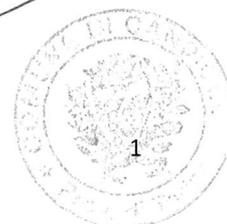
**REGOLAMENTO INCENTIVI GESTIONE ENTRATE**  
**(Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145)**

**INDICE**

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento .....	2
Articolo 2 – Costituzione del Fondo .....	2
Articolo 3 – Destinazione del Fondo .....	3
Articolo 4 – Trattamento accessorio .....	3
Articolo 5 – Entrata in vigore .....	3



RSU  




## Articolo 1 – Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate ed al fine di disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore Entrate.

## Articolo 2 – Costituzione del Fondo

1. Per il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'articolo 1 del presente Regolamento è istituito apposito Fondo incentivante.

2. Il Fondo incentivante è alimentato dalle seguenti fonti di entrate riscosse nell'anno precedente a quelle di riferimento, così come risultanti dal conto consuntivo approvato:

a) il 5% [o *altra percentuale inferiore al 5%*] delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento;

3. Ferme restando le modalità di alimentazione del Fondo, in sede di predisposizione del bilancio di previsione si tiene conto delle riscossioni, da calcolarsi con le percentuali di cui al comma precedente, realizzate nell'anno precedente a quello in cui è predisposto il bilancio di previsione. In alternativa, la stima delle risorse che alimenteranno il Fondo può essere operata sulla base degli importi relativi al recupero dell'evasione Imu e Tari iscritti nel bilancio di previsione precedente a quello di costituzione del Fondo. La quantificazione definitiva delle risorse confluite nel Fondo si determina con riferimento alle riscossioni di cui al comma precedente certificate nel bilancio consuntivo approvato nell'anno di riferimento.

  
VIL RPL

nsu  
 am L



### Articolo 3 – Destinazione del Fondo

1. Ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della Legge 145/2018, il fondo è destinato:
  - a) per un ammontare pari all'80%, al trattamento accessorio del personale secondo i criteri di cui al successivo articolo;
  - b) per un ammontare pari al 20%: al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate (es. acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione; 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)
2. In caso di atti notificati con il supporto di società esterne non concessionarie dell'attività di accertamento, il fondo è destinato:
  - a) per un ammontare pari all'60%, al trattamento accessorio del personale secondo i criteri di cui al successivo articolo;
  - b) per un ammontare pari al 40%: al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate (es. acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione; 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).

### Articolo 4 – Trattamento accessorio

1. Le risorse confluite nel Fondo, al netto delle eventuali risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Settore che si occupa delle Entrate, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.

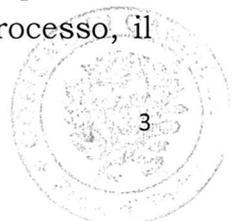
2. La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

3. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.

4. In sede di assegnazione degli obiettivi del Settore Entrate vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, le fasi del processo, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato

R. S. U.  
S. U. L.

U. L. F. P. C.



5. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi del Settore Entrate e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della performance.

6. 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.

**Articolo 5 - Entrata in vigore**

1. Il presente Regolamento entra in vigore lo stesso giorno della sua approvazione.

*[Handwritten signature]*  
VILFPL

*[Handwritten signature]*

RSU  
*[Handwritten signature]*

