

RELAZIONE TECNICA

CRESSA - FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022 – CCNL 2016/2018 – 21 Maggio 2018	
Importo consolidato art. 67 comma 1	€. 16.341,71
Differenziale incrementi a regime e posizioni iniziali art. 67 comma 2 lett. b)	€ 1.777,91
Art. 67, comma 2, lettera a (€ 83,20 x 6 dipendenti in servizio al 31.12.2015)	€. 499,20
Salario individuale di anzianità dipendente cessato art. 67 comma 2 lettera c)	€. 646,49
Totale fondo parte stabile	€ 19.265,31
Art. 67, comma 5, lettera b (conseguimento obiettivi anche di mantenimento)	€ 2.800,00
Art. 67, comma 4 (1,2 % M.S. 1997)	€. 777,26
Art. 67, comma 3, lettera c (art. 70 ter compensi ISTAT)	€. 1.000,00
Art. 67, comma 3, lettera c (compensi D.Lgs. 18-04-2016 n. 50)	€ 16.000,00
Art. 67, comma 3, lettera c (compensi Legge 30.12.2018 n.145 Art.1 comma 1091)	€. 1.055,00
Art. 67, comma 3, lettera f (compensi messi notificatori)	€. 0,00
Somme non utilizzate anni precedenti (Art. 67, comma 3, lettera e) risparmio straordinari	€. 0,00
Art. 15, comma 7, (riduzione risorse posizione e risultato)	€. 2.417,80
Fondo parte variabile	€ 24.050,06
Totale fondo	€ 43.315,37

Art. 68 CCNL 2016/2018

1. **Indennità di comparto a carico del fondo (art. 33 CCNL 22.01.2004)= 3.439,32 – 327,12=**

TOTALE € 3.112,20

Determinazione:

Cat. D totale	€ 51,90 x 12= € 622,80 per tre dipendenti =	1.868,40
Cat. C totale	€ 45,80 x 12= € 549,60 per due dipendenti =	1.099,20
Cat. B totale	€ 39,31 x 12= € 471,72 per un dipendenti =	471,72

3.439,32

Da sottrarsi le seguenti quote a carico dell'Ente

Cat. D totale	€ 4,95 x 12= € 59,40 per tre dipendenti =	178,20
Cat. C totale	€ 4,34 x 12 = € 52,08 per due dipendenti =	104,16
Cat. B totale	€ 3,73 x 12 = € 44,76 per un dipendente =	44,76

327,12

2. **Risorse già assegnate con precedenti progressioni orizzontali:**

- Anno 2000:	
da D2 a D3 (Amarilli Antonella)	€ 1.844,09
- Anno 2001	
da D1 a D2 (Della Sala Raffaella)	€ 1.063,04
da C1 a C2 (Ferrari Paola)	€ 481,16
- Anno 2005	
da C2 a C3 (Ferrari Paola)	€ 548,08
da D3 a D4 (Amarilli Antonella)	€ 1.126,26
- Anno 2006	
da D1 a D2 (Gentina Viviana)	€ 1.123,61
- Anno 2019:	
da C3 a C4 (Ferrari Paola)	€ 732,65

- Anno 2020:		
da D2 a D3 (Della Sala Raffaella)	€.	2.417,80
da D2 a D3 (Gentina Viviana)	€.	2.417,80
	TOTALE	€11.754,49

3. Art. 68, comma 1 differenziali di progressione economica al personale beneficiario di progressioni economiche negli anni precedenti complessivo fino al contratto 21.Mag.2018. **€ 1.777,91**
4. Art. 67, comma 6, lettera c – Risorse previste da disposizioni di legge che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni
- Art. 67, comma 3, lettera c – compensi D.Lgs. 18.Apr. 2016, n. 50 **€ 16.000,00**
5. Art. 67 comma 3 lett. C) Compensi ISTAT **€1.000,00**
6. Art. 67 comma 3 lett. C) Compensi Legge 30.12.2018 n. 145 art. 1 comma 1091 (recupero IMU – TARI – IRPEF) **€ 1.055,00**

In considerazione del fatto che nell'ambito dell'attività di accertamento dei tributi sono coinvolti anche l'ufficio tecnico e l'ufficio notifiche per la notificazione degli atti, la rappresentanza sindacale propone di prevedere percentuali differenziate per i vari uffici in relazione all'attività e alla responsabilità connessa. Per quanto riguarda l'Ufficio Tributi la percentuale attribuite è del 90% del riscosso, mentre il restante 10% è ripartito tra gli uffici Tecnico e notifiche, in rapporto all'attività resa. Resta fermo il limite Massimo individuale del 15% del tabellare vigente.

Si procede quindi alla discussione per l'erogazione del fondo nel rispetto degli istituti contrattuali previsti dall'art. 68

- Risorse disponibili parte stabile	€	2.620,71
- Risorse disponibili parte variabile	€	5.995,06
- Risorse disponibili	€.	8.615,77

7. Art.68, comma 2, lett. j) . Progressione Economiche con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili . Sono destinate risorse pari a €. 1.284,00

Le progressioni finanziabili con tale importo risultano le seguenti:

➤ Da C4 a C5	Costo €.	885,18
➤ Da B6 a B7	Costo €.	833,24
➤ Da C1 a C2	Costo €.	525,62
➤ Da D3 a D4	Costo €.	1.177,61
➤ Da D3 a D4	Costo €.	1.177,61
➤ Da D4 a D5	Costo €.	1.283,55

TOTALE €. 5.882,81

Criteria per le progressioni nell'anno 2022:

- 1) Valutazione positiva ottenuta nel triennio precedente (Art.16 comma 3) – da 1 a 3 (1 punto per ciascun anno di valutazione positiva)
- 2) Minimo di 2 anni di permanenza nella posizione economica attuale (Art. 16 comma 6); (1 punto per ogni anno di permanenza nella posizione ulteriore rispetto ai due previsti nel contratto)
- 3) Anni di permanenza nell'ultima progressione economica (Art. 16 comma 3); (viene conteggiato 1 punto per ogni anno di permanenza)

8. Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di posizione economica C4 (Art. 70 quinquies)

La struttura organizzativa dell'Ente comporta un Servizio Legale – Amministrativo, che è dotato di Uffici dedicati agli Affari generali, alla Segreteria, agli Affari Legali, al Personale, e un Servizio alle Persone - Istruzione e Cultura, che è dotato dell'Ufficio dedicato ai servizi alle persone e socio-assistenziale, alla Biblioteca e alla Cultura e ai Servizi Scolastici.

A tutti questi Uffici, la cui responsabilità è demandata al segretario Comunale, è assegnata una sola persona, la quale ha la responsabilità dei procedimenti di competenza dei vari Servizi.

Inoltre con l'avvento della C.I.E. (Carta d'Identità Elettronica), allo scopo di fornire un servizio continuativo ai cittadini, il personale dell'Ufficio Segreteria, che già supplisce il Servizio Demografico in caso di assenza del Responsabile, sarà chiamato ad acquisire l'opportuna delega per il rilascio del documento in formato elettronico

Sig.ra Ferrari Paola

€ 2.100,00

9. Indennità per condizioni di lavoro (Art. 70 bis)

Viene compensato il disagio dovuto alla molteplicità delle attività svolte, anche all'esterno, e in condizioni climatiche sfavorevoli.

(€ 1,5 per giorno lavorativo)

Sig. Cusumano Gino Giovanni

€ 360,00

10. Indennità di Servizio Esterno (Art. 56 quinquies)

Viene compensato il Personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

(€ 1,5 per giorno lavorativo)

Sig. Gremmo Matteo

€ 180,00

11. Indennità di funzione (Art. 56 sexies)

L'indennità di funzione è prevista per il personale di Polizia Locale in sostituzione dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'articolo 56 sexies

Sig. Gremmo Matteo

€ 1.200,00

12 - I Compensi correlati alla performance organizzativa (art. 68, comma 2, lettera a) per il personale cat. B – C , alla quale vengono destinati **€ 391,77=** , saranno erogati secondo la scheda A nella quale saranno valutati professionalità ed impegno e l'apporto personale al raggiungimento degli obiettivi comuni desunti dagli atti programmatori dell'Ente:

Il 30% della cifra rappresentata dalla media teorica (391,77: 3 = 130,59) e, quindi, il 30% di € 130,59 = **€ 39,18** rappresenta la maggiorazione da destinare a una quota limitata del personale. La soglia per accedere a tale indennità premiante è rappresentata dal raggiungimento del risultato di 95/100 di punteggio nella scheda A (Art. 69 del CCNL).

13. I compensi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b) saranno erogati sulla base di specifici obiettivi da raggiungere fissati nella scheda B.

Sono disponibili

€ 3.100,00

Dipendenti coinvolti: - Agente di Polizia Municipale € 1.000,00
- Operaio € 1.100,00
- Personale Ufficio Segreteria € 1.000,00

Tale risorsa sarà erogata in base al raggiungimento del risultato.

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettera b), che si aggiunge alla quota di detto premio.

Obiettivo N. 1 Ferrari Paola – Ufficio Segreteria - Valore del Progetto €. **1.000,00**

Gestione amministrativa dei servizi scolastici aggiuntivi (Mensa scolastica – assistenza scolastica – Doposcuola – Centro Estivo).

Collaborazione nella procedura di attuazione e implementazione della transizione al digitale.

Obiettivo N. 2 Cusumano Gino Giovanni – Operaio Autista – Valore del Progetto €.**1.100,00**

Gestione delle problematiche relative ai rifiuti abbandonati sul territorio comunale e di quelle relative alla modalità di conferimento dei rifiuti da parte delle famiglie in quarantena, durante l'emergenza sanitaria da Covid-19.

Obiettivo N. 3 Gremmo Matteo – Agente di Polizia Locale – Valore €. **1.000,00**

Sistemazione archivio pratiche pregresse Ufficio di Polizia Amministrativa – Ufficio Commercio – Ufficio Polizia Stradale.

Studio per l'installazione di dispositivi per la protezione degli Utenti deboli della strada.

SCHEDA A
ANNO 2022

COGNOME E NOME _____

TITOLO DI STUDIO _____

DATA ASSUNZIONE _____

UFFICIO DI APPARTENENZA: _____

CRITERI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE da 1 a 10	NOTE
Rispetto delle direttive e circolari impartite dagli organi dell'ente e dal Segretario		
Capacità di adattamento e orientamento ai risultati complessivi del servizio		
Autonomia e spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e di informazioni dettagliate		
Affidabilità, coscienziosità e cura nello svolgimento di compiti		
Disponibilità ed elasticità		
Collaborazione con i colleghi anche di altri servizi		
Capacità di ascolto e comunicazione sia all'interno che verso l'esterno		
Attenzione alle esigenze manifestante dall'utenza		
Capacità di lavorare in gruppo ai fini di ottenere l'obiettivo comune dell'ottimizzazione delle risorse e della massimizzazione dei risultati		
Cura dei beni e degli strumenti assegnati		

DATA	IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO	IL DIPENDENTE VALUTATO	IL SEGRETARIO COM.LE