

**Comune di Brugine**  
**ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2021**

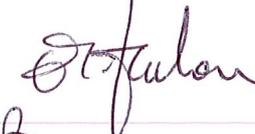
Il giorno 22 Dicembre 2021 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Brugine Provincia di Padova, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: dott. Luca Morabito - Segretario Comunale;

I componenti della delegazione trattante di parte pubblica: dott.ssa Lorella Compagno – Responsabile del Settore Affari Generali/Finanziario;

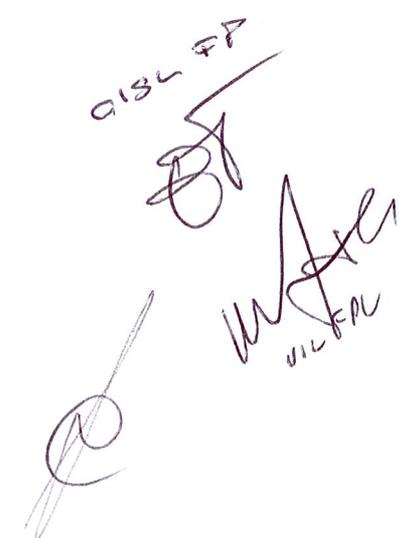
I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

Fp Cgil: ;

Cisl Fp: ETTORE FURLAN 

Uil: MANTOVAN PAOLO 

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021, come previsto dal CCNL 2018/2020, relativo al personale dipendente del Comune di Brugine, del Comparto delle Funzioni Locali.



## ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020

### Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

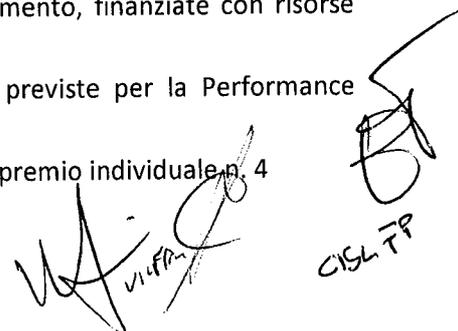
1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, comandato o distaccato presso altri enti. Esso ha validità **dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021**.
2. Il presente accordo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. L'Amministrazione provvederà a distribuire una copia del presente accordo ad ogni dipendente che non abbia in dotazione una postazione con accesso alla rete.

### Art. 2 - Fondo risorse decentrate

1. Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate, sia stabili che variabili, determinate dall'Ente ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21/05/2018 (**Tabella 1**). Dette risorse sono state calcolate con determinazione del Responsabile del Settore LL.PP./Personale n° 34 del 27.05.2021 sia per quanto attiene alle risorse stabili che per quanto attiene alle risorse variabili.
2. Le risorse disponibili per l'anno 2021 vengono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio come dal presente articolato e riassunte secondo la **Tabella 2**, allegata al presente accordo quale parte integrante e sostanziale.
3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti, mediante la realizzazione di programmi, piani di attività e progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
4. Eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario e dall'impiego delle risorse del fondo del salario accessorio, verificatesi a seguito della liquidazione delle competenze relative all'anno 2020, verranno destinate, sempre a valere per l'anno 2020, ad integrare le risorse destinate al pagamento dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi.

### Art. 3 - Produttività.

1. Le parti concordano nel destinare le risorse relative al miglioramento dei servizi al raggiungimento degli obiettivi strategici individuati dall'Amministrazione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante il sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'ente, con i criteri individuati nell'art. 68 del CCNL 2018/2020.
2. Pertanto le risorse previste dall'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 non destinate ai trattamenti economici di cui all'art. 68 comma 2 lettere c), d), e), f) vengono destinate come di seguito specificato:
  - a. Performance Organizzativa: 70% delle risorse disponibili;
  - b. Performance Individuale: 30% delle risorse disponibili;
  - c. Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili
  - d. Differenziazione del premio individuale: 30% delle risorse previste per la Performance Individuale, nell'ambito della percentuale succitata.
  - e. Lavoratori coinvolti nell'erogazione della differenziazione del premio individuale n. 4



Handwritten signatures and initials of the representatives of the Administration and the CISL TP union.

#### Art. 4 - Progressione economica orizzontale.

1. In applicazione dei parametri valutativi di cui all'art. 16 del vigente CCNL, le parti decidono di avviare la procedura per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, stabilendo quanto segue:

Relativamente all'anno 2021, l'Amministrazione Comunale riserverà per la progressione orizzontale un ammontare pari ad Euro 5.900,00, da imputare alle risorse stabili del fondo, come previsto nel precedente CCDI..

La progressione economica orizzontale è attribuita sulla base dei seguenti criteri generali:

- Possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
- Risultanze performance individuale nel triennio precedente l'anno di attivazione.

Non costituiscono titolo valutabile i corsi di formazione.

#### Requisiti di partecipazione

I requisiti di partecipazione sono quelli disposti dall'art. 12 del CCDI 2018/2020.

Decorrenza: al 1° gennaio dell'anno in cui si decide la loro attivazione.

2. Le graduatorie saranno formalizzate dal preposto Ufficio del Personale, sulla scorta della documentazione prevista dai criteri contenuti nell'articolo sopraccitato e applicate nei contingenti e decorrenze previste dal precedente comma.

#### Art. 5 – Indennità Condizione Lavoro.

1. L'indennità viene erogata sulla base della presenza dai dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
2. Si individuano i beneficiari cui compete l'indennità in presenza delle seguenti attività **disagiate**:

INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO ATTIVITA' DISAGIATE	Mansioni Coinvolte	N° Lavoratori	Importo unitario giornaliero
Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di chiamata straordinaria effettuata dal Responsabile per interventi, in presenza di situazioni causate da agenti atmosferici, tellurici e/o comunque imprevedibili, a cui si debba far fronte con estrema urgenza	Operaio	3	1,5

*W*  
VICENZA  
*FP*  
CISL FP

3. Si individuano i beneficiari cui compete l'indennità in presenza delle seguenti attività esposte a **rischio**:

INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHIO	Mansioni Coinvolte	N° Lavoratori	Importo unitario giornaliero
Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di	Operaio	1	1,3

*FP*

attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili)			
Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente	Operaio	2	1,3

4. Si individuano i beneficiari cui compete l'indennità per le mansioni implicanti il maneggio di valori:

INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO MANSIONI IMPLICANTI MANEGGIO DI VALORI	Mansioni Coinvolte	N° Lavoratori	Importo giornaliero
<b>FASCIA A:</b> media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000,00	Economo comunale Ufficio anagrafe	3	1,2
<b>FASCIA B:</b> media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1000,00	Economo comunale Ufficio anagrafe	3	1,1
<b>FASCIA C:</b> media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00	Economo Comunale Ufficio anagrafe	3	1,0

**Art. 6 – Indennità per specifiche responsabilità.**

1. Le parti decidono di:
  - a. quantificare il fondo per remunerare le specifiche responsabilità in € 7.000,00;
  - b. definire il n° 3 massimo di Lavoratori coinvolti;
2. L'amministrazione sulla base di quanto previsto dall'art. 15 del CCDI 2018/2020 e quanto definito nel presente articolo provvede ad attribuire l'indennità al personale coinvolto a far data dal 1/01/2021.

**Art. 6-bis – Indennità per Specifiche Responsabilità.**

1. Per il personale cui sono state assegnate specifiche responsabilità previste dall'art.15-bis CCDI 2019/2021, è prevista una indennità erogata mensilmente graduata secondo la seguente tabella:

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' Art. 15-bis – CCDI 2019/2021	Mansioni Coinvolte	N° Lavoratori	Importo Unitario Annuo
Ufficiale di stato civile, anagrafe e responsabile dell'ufficio elettorale		2	€100,00
Economo		1	€ 100,,00

**Art. 7 Indennità di servizio esterno art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018:**

L'indennità viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza sulla base dell'attestazione del Responsabile del Settore Polizia Locale delle giornate in cui ha svolto il servizio all'esterno.

Si individuano di seguito le fasce del compenso economico per lo svolgimento **del servizio esterno**:

<b>INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO</b>	<b>N° Lavoratori</b>	<b>Importo giornaliero</b>
FASCIA A: servizio esterno 100% giornata lavorativa	in base alla percentuale	1,20
FASCIA B: servizio esterno superiore al 60% inferiore al 100% della giornata lavorativa	in base alla percentuale	1,10
FASCIA C: servizio esterno inferiore al 60% della giornata lavorativa	in base alla percentuale	1,00

#### **Art. 8 Performance organizzativa**

La somma complessiva da destinare alla performance organizzativa è pari ad Euro 10.800,00 (70% delle risorse determinate ai sensi dell'art. 10 del CCDI 2018/2020). Sulla base degli obiettivi specifici di Settore, approvati con il Piano Esecutivo di Gestione, si assegnano i seguenti budget ai Responsabili di Settore:

#### **Art. 9 - Disposizione finale**

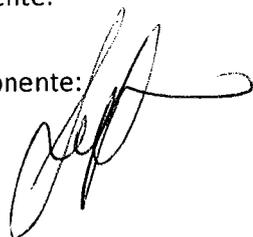
1. Per quanto non previsto dal presente Accordo annuale, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei CCNL vigenti.

#### **Parte Pubblica**

Presidente:

Componente:

:



#### **Parte Sindacale**

FP CGIL:

CISL FP:

UIL

