Comune di Ribera
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DI COMPARTODEL COMUNE DI RIBERA
TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2021-2023
(CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018)

Il giorno 30 dicembre 2021 alle ore 13.30 presso la sede Municipale di Corso Umberto I ha avuto luogo l'incontro tra:

Il Presidente della Delegazione Trattante nella persona del Dirigente del settore Personale:

dott. Raffaele Gallo_____

E

le seguenti Organizzazioni Sindacali:

R.S.U.:

Gullo Tommaso CISL_____

De Cicco Lillo CGIL_____

Gatto Giuseppe CISL_____

Novara Carmelo CGIL_____

Andrea Ciliberto UIL_____

Schillaci Giulia CGIL_____

Calogero Smeraglia CISL_____

Vitali Filippo CGIL_____

OO.SS.TT.:

CGIL Agrigento Piero Aquilino_____

CISL Agrigento Salvatore Parello_____

UIL Agrigento_____ delegato (CGIL)

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2021-2023

UNE RIB

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DI COMPARTO DEL COMUNE DI RIBERA
TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2021-2023
(CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018)

Art. 1
Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) 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 principi generali

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Ribera 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 accordo, raggiunto sulle materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa, scaturisce dal processo di confronto tra le parti che hanno rispettivamente esercitato i loro compiti di proposta, stimolo e contrattazione.
3. L'obiettivo prioritario della politica delle risorse umane del Comune di Ribera consiste nella piena valorizzazione del personale, fondata sul miglioramento delle competenze professionali e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, economicità e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.
4. Il perseguimento di questo obiettivo sarà ispirato ai seguenti principi:
a) aumentare il livello di responsabilizzazione individuale, il senso di appartenenza ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
b) contemperare le esigenze di valorizzazione dei dipendenti con il miglioramento dei risultati per l'Ente;
c) conseguire un più stretto collegamento fra i contributi individuali e/o di gruppo ed il sistema degli incentivi attraverso il sistema di valutazione delle performance individuali.

5. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3
Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2021 al 2023.
2. Con cadenza annuale, su richiesta di una delle parti, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale per le somme afferenti gli istituti consolidati stabili indicati nel successivo art. 6, commi 1 e 2.

Art. 4
Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni, che - nel caso provenga dalla parte sindacale - dovrà essere formulata da almeno la maggioranza dei suoi componenti, deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art.5
Quantificazione delle risorse

1. L'Ente, ai sensi dell'art. art. 68 del CCNL 21/05/2018 rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. La determinazione annuale delle risorse complessive da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
3. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente (art.67 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018), nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottate dall'Amministrazione.

Art. 6
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. 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;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.
2. Gli istituti economici consolidati e stabili previsti dal comma 1 e le indennità di turno, di reperibilità, le maggiorazioni, le indennità di rischio, disagio, maneggio valori, per servizio esterno, ivi comprese le indennità per le P.O. e ogni altro istituto finanziato con le risorse stabili e i compensi previsti da specifiche disponibilità di legge non soggetti a vincoli, determinate con il presente CCI sono determinate e

riconosciute, per analogo importo, nel triennio 2021/2023. I criteri di ripartizione delle restanti somme verranno definiti in sede di accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo, tenuto conto di quanto stabilito dall'art 68 commi 2 e 3 del CCNL 2018.
3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018 di seguito indicate, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili :
a) premi correlati alla performance organizzativa;
b) premi correlati alla performance individuale;
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
e) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
f) 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;
g) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000301;
h) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g), ed eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art.7

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative (art.7, c.4, lett. u, CCNL 2018)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n.75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 8

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano di destinare ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 68 del CCNL del 21/05/2018 la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, dello stesso CCNL con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse e alla performance organizzativa almeno il 10 %.
2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata a livello di singola struttura (Settore) dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.
3. La produttività è incentivata:
• quella individuale, con la corresponsione di compensi in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente;
• quella organizzativa, con il finanziamento di specifici obiettivi approvati dalla Giunta comunale che

realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati (all'art. 67, comma 5 lettera b).
4. Le risorse destinate a compensare la performance individuale sono assegnate a ciascun settore in proporzione al numero di dipendenti assegnati .
5. Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa sono assegnate sulla base di schede di obiettivi nell'ambito del PDO proposti dal Segretario generale o anche dalle diverse strutture e scelte dall'Amministazione in relazione alle risorse disponibili.

Art. 9
Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance

La valutazione della perfomance individuale ed organizzativa del personale non dirigente viene effettuata con la metodologia di seguito riportata.

Metodologia di valutazione

Fattori di valutazione:

<u>Categorie A e B</u>

Impegno come presenza effettiva.
Si considera, con valutazione quantitativa, il ruolo della quantità di presenza effettiva come "misuratore" di prestazione. Per ogni giorno di assenza usufruito per motivi diversi da ferie e da permessi per assistenza a persone handicappate si procederà ad una penalizzazione di punti 0.25 per giornata.

Valutazione dell'attività

1. Impegno profuso
In relazione all'impegno profuso nell'assolvimento dei compiti d'ufficio il dirigente responsabile di settore attribuirà un punteggio coerente con il seguente giudizio di valori :

Impegno scarso : Punti 0
Impegno sufficiente : Punti 20
Impegno significativo : Punti 40
Impegno elevato : Punti 50

2. Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità.
Si considera, con valutazione di merito, la capacità dimostrata di rispondere attivamente alle esigenze di flessibilità: si valuta la capacità di adattarsi alle esigenze di flessibilità con riferimento alla diversificazione delle competenze assegnate ed al contesto operativo, all'articolazione dell'orario di lavoro secondo le esigenze dell'occasione, alla sostituzione di colleghi, ecc.
Punteggio attribuito dal dirigente responsabile di settore coerente con il seguente giudizio di valori :
Partecipazione scarsa : Punti 0
Partecipazione sufficiente : Punti 20
Partecipazione significativa : Punti 40
Partecipazione elevata : Punti 50

Disposizioni per particolari categorie di lavoratori.

I dipendenti con profilo di Netturbino o equivalente distaccati presso la Società Riberambiente saranno valutati da soggetto all'uopo individuato da detta società utilizzando il giudizio di valore sopra riportato per

la valutazione dell'attività e per la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità e il grado di coinvolgimento nei processi produttivi.

Valutazione

La valutazione si considera positiva e da diritto ai compensi previsti per incentivare la produttività ed è considerata agli effetti di eventuale progressione verticale od orizzontale se il dipendente consegue un punteggio non inferiore a 80/100.

Categoria C e D.

Valutazione dell'attività

Il criterio della valutazione dell'attività da effettuarsi da parte del Dirigente Responsabile di Settore è incentrato su un solo criterio di seguito riportato.
La valutazione dovrà essere effettuata nell'ambito delle mansioni ascrivibili alla categoria (o categoria superiore se formalizzate) ed al profilo professionale ed in conformità ai carichi di lavoro assegnati.
Criterio : Rilevazione dell'attività svolta e degli atti prodotti.

La rilevazione si attua attraverso la predisposizione da parte del dipendente o titolare di posizione organizzativa sottoposto a valutazione di un rapporto mensile da trasmettere al dirigente Responsabile di settore nel quale dovrà farsi constatare quotidianamente e in modo sintetico :
a) le attività disimpegnate;
b) gli atti prodotti indicandone il tipo, la quantità.
In relazione all'impegno profuso nell'assolvimento dei compiti d'ufficio e desumibile dai rapporti mensili e con particolare riferimento agli atti prodotti il dirigente responsabile di settore attribuirà un punteggio coerente con il seguente giudizio di valori :
Impegno scarso : Punti 0
Impegno sufficiente : Punti 50
Impegno significativo : Punti 80
Impegno elevato : Punti 100

Metodo di rilevazione

Il metodo introdotto comporta la predisposizione da parte del dipendente o titolare di posizione organizzativa sottoposto a valutazione di un rapporto mensile da trasmettere al Responsabile di settore e per conoscenza al Nucleo di valutazione nel quale devono essere indicate, distintamente per ogni giornata lavorativa e in modo sintetico, tutte le attività disimpegnate e gli eventuali atti prodotti indicandone il tipo e la quantità.

Il meccanismo di rilevazione configurato è preordinato a consentire al soggetto valutatore di esprimere un giudizio, mediante attribuzione di un punteggio coerente con la scala di valori indicati nella metodologia adottata, sulla scorta dell'analisi del carico di lavoro disimpegnato dal quale possa desumersi l'impegno profuso dal dipendente nell'assolvimento dei compiti d'ufficio.
Nel descrivere in modo sintetico le attività svolte il dipendente deve aver cura di fornire chiari ed essenziali elementi identificativi dell'attività posta in essere per consentire al soggetto valutatore di esercitare l'attività di verifica.

Il Responsabile di Settore appone in ogni rapporto un visto previa eventuale verifica a campione di quanto dichiarato dal dipendente. Per la verifica a campione il responsabile di settore può avvalersi di dipendente all'uopo incaricato. Eventuali dichiarazioni risultanti dalla verifica non veritiere, obbligano il Responsabile di settore alla richiesta anche informale di chiarimenti. La conferma della/e dichiarazione/i non veritiere

inibisce ai dipendente la possibilità di acquisire compensi incentivanti la produttività e al titolare di posizione organizzativa, la retribuzione di risultato.

La descrizione delle attività poste in essere in modo generico e priva di dati che consentano di verificare la veridicità di quanto dichiarato o di quantificare il carico di lavoro equivale a mancata presentazione del rapporto con conseguente dichiarazione di esclusione dalla possibilità di corresponsione di compensi premianti o retribuzione di risultato per il titolare di posizione organizzativa e di valutazione positiva rilevante ai fini di eventuale procedura di progressione verticale od orizzontale.

Ad esempio, il dipendente avrà cura, nel caso di sopralluoghi di indicare il luogo e il motivo del sopralluogo; nel caso di notifiche di indicare il numero delle notifiche effettuate desumibili dall'apposito registro e così via.

Per ogni tipo di procedimento assegnato dal Responsabile di settore o, se nominato, dal titolare di Posizione Organizzativa e attivato dallo stesso Responsabile di settore o, se nominato, dal titolare di Posizione Organizzativa o su istanza dei cittadini o su richiesta dell'Amministrazione o dal Segretario generale andrà riportato ogni elemento utile per l'identificazione del procedimento definito (es. oggetto, data di assegnazione, data di definizione ecc....)

Il dipendente non dovrà, quindi, limitarsi a descrivere le attività nel rapporto usando, con riferimento agli esempi anzi riportati, termini generici quali : sopralluogo, notifiche, numero di procedimenti definiti posto che gli stessi non consentono di effettuare la verifica né di quantificare il carico di lavoro.

Per gli atti prodotti (es. proposte di deliberazioni, di determinazioni, autorizzazioni, concessioni o atti vari) ai fini del giudizio è fatto obbligo al dipendente al termine dell'istruttoria di sottoscrivere gli stessi nella qualità di responsabile del procedimento e al Dirigente responsabile di Settore di conservare, in tutti i casi di rilievi che andranno sinteticamente evidenziati dallo stesso nella proposta presentata al termine dell'istruttoria, gli atti prodotti dal dipendente soggetti a modifiche.

I rapporti dei dipendenti assegnati ai servizi delegati al titolare di posizione organizzati dovranno essere trasmessi allo stesso titolare e per conoscenza al dirigente responsabile di Settore o direttamente al dirigente responsabile di Settore per i Servizi non delegati entro e non oltre i primi 5 giorni del mese successivo a quella di riferimento con nota acquisita al protocollo generale dell'Ente. I rapporti vanno inviati per conoscenza al Nucleo di valutazione.

Alla mancata predisposizione del rapporto o alla descrizione delle attività poste in essere in modo generico e priva di dati che non consentano di verificare la veridicità di quanto dichiarato o di quantificare il carico di lavoro consegue una valutazione di insufficiente rendimento (giudizio scarso) per reiterata violazione degli obblighi imposti da atti e provvedimenti dell'amministrazione e la preclusione a percepire compensi incentivanti la produttività e per la posizione organizzativa la retribuzione di risultato.

Valutazione

La valutazione si considera positiva e da diritto ai compensi previsti per incentivare la produttività o alla retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa ed è considerata agli effetti di eventuale progressione verticale o orizzontale se il dipendente inquadrato in categoria C o D consegue un punteggio non inferiore a 80/100.

Procedura di valutazione

La valutazione del personale non dirigente è effettuata dal dirigente responsabile del settore nel quale il personale è assegnato su proposta del titolare di posizione organizzativa per tutti i servizi delegati.

Per la valutazione, i titolari di posizione organizzativa per tutti i servizi delegati redigono, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione, apposita scheda per ciascun dipendente sottoposto a valutazione e assegnato ai servizi delegati sulla scorta dei fattori predeterminati e tenuto conto delle metodologie adottate con presente atto e la propongono al Dirigente responsabile di settore.

I dirigenti responsabili di settore redigono, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di valutazione, apposita scheda per ciascun dipendente sottoposto a valutazione al Settore, tenuto conto della valutazione proposta dal titolare di posizione organizzativa se condivisa, sulla scorta dei fattori predeterminati e tenuto conto delle metodologie adottate per la stessa dal presente atto.

La valutazione è espressa tramite attribuzione del punteggio stabilito per ogni fattore di valutazione.

Il punteggio complessivo conseguibile è pari a 100.

Il dipendente sottoposto a valutazione acquisisce una valutazione positiva e il diritto all'erogazione di compensi premianti per performance individuale solo se ha conseguito un punteggio non inferiore a 80/100.

Le schede di valutazione dovranno essere trasmesse dal dirigente responsabile di settore per conoscenza al dipendente interessato, entro il mese di febbraio di ciascun anno e sottoscritte dal dipendente per presa visione.

Nel caso in cui il dipendente, per effetto di mobilità interna, venga assegnato ad altro settore, per il periodo antecedente l'assegnazione il dirigente responsabile del settore cedente dovrà elaborare apposita scheda di valutazione che dovrà trasmettere al dirigente responsabile di settore presso cui il dipendente è stato assegnato. Il dirigente responsabile di settore cui il dipendente viene assegnato provvederà alla valutazione per il restante periodo.

Entro 15 gg. dalla trasmissione della scheda di valutazione al dipendente quest'ultimo può presentare ricorso motivato al nucleo di valutazione.
Il nucleo di valutazione, entro 30 gg. successivi, acquisita apposita relazione del soggetto ricorrente e del soggetto valutatore proporrà alla Giunta Comunale di confermare o riformare motivatamente i giudizi espressi attribuendo un diverso punteggio.

Al fine delle determinazioni di competenza il nucleo di valutazione può richiedere elementi integrativi di giudizio, controdeduzioni, documentazione e quant'altro necessario per la decisione.

Effetti del sistema di valutazione

Eventuali integrazioni orarie al personale part-time, non afferenti a progetti specifici finanziati da terzi o a personale distaccato a Società partecipate, potranno essere disposte dall'amministrazione solo nei confronti del personale che abbia conseguimento una valutazione positiva in applicazione alla presente metodologia.

Incentivazione della produttività

Oltre agli effetti della valutazione ai fini di eventuali progressioni verticali, ai sensi dell'art. 68 del CCNL 2018 del comparto funzioni locali, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, l'Ente riconosce in caso di valutazione positiva ai dipendenti premi collegati alla performance organizzativa e alla performance individuale.

Performance individuale

Le risorse destinate a compensare la performance individuale sono attribuite a ciascun settore in proporzione al numero di dipendenti assegnati .

Performance organizzativa

La produttività organizzativa è incentivata a seguito del conseguimento di specifici obiettivi inseriti nel PDO che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna da conseguirsi con le modalità anzi indicate.
L'attribuzione dei compensi incentivanti la perfomance organizzativa è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi è verrà attuata a livello di singola struttura (Settore) o a livello intersettoriale, con riferimento al personale coinvolto dopo la necessaria verifica a consuntivo del raggiungimento pieno degli obiettivi assegnati.

Ripartizione risorse incentivanti la produttività

Le risorse destinate alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi (performance individuale e performance organizzativa) sono ripartite tra il personale, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa cui compete l'indennità di risultato, in due distinti fondi.

Il fondo per la performance individuale

Il fondo per la performance individuale viene attribuito come budget a ciascun Dirigente in funzione del numero di dipendenti appartenenti al Settore :

A titolo meramente esemplificativo si riporta uno schema di ripartizione del fondo nell'ipotesi di consistenza del fondo di € 30.000 e di esistenza di 4 settori :

CATEGORIE DI INQUADRAMENTO DEI DIPENDENTI	*NUMERO DIPENDENTI ASSEGNATI AL SETTORE A*	*NUMERO DIPENDENTI ASSEGNATI AL SETTORE B*	*NUMERO DIPENDENTI ASSEGNATI AL SETTORE C*	*NUMERO DIPENDENTI ASSEGNATI AL SETTORE D*	***TOTALE***
Cat. D	2	1	1	1	**5**
Cat. C	10	5	5	10	**30**
Cat. B	5	5	5	5	**20**
Cat. A	10	5	5	10	**30**
Totale	27	16	16	26	**85**

Budget :

Settore 1 : 30.000 : 85 = x : 27 = 9.529

Settore 2 : 30.000 : 85 = x : 16 = 5.647

Settore 3 : 30.000 : 85 = x : 16 = 5.647

Settore 4 : 30.000 : 85 = x : 26 = 9.177

COMUNE DI R

Le somme, per i dipendenti che hanno conseguito il punteggio prescritto sono erogate in base ai parametri indicati per categoria nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	100
B	115
C	130
D	160

A titolo meramente esemplificativo si riporta uno schema di ripartizione del fondo nell'ipotesi di ripartizione al personale che ha conseguito un punteggio utile nel numero di seguito ipotizzato:

DIPENDENTI	*NUMERO DIPENDENTI ASSEGNATI AL SETTORE A ASSEGNATARI DEL COMPENSO PREMIANTE*	*NUMERO DIPENDENTI ASSEGNATI AL SETTORE B ASSEGNATARI DEL COMPENSO PREMIANTE*	*NUMERO DIPENDENTI ASSEGNATI AL SETTORE C ASSEGNATARI DEL COMPENSO PREMIANTE*	*NUMERO DIPENDENTI ASSEGNATI AL SETTORE D ASSEGNATARI DEL COMPENSO PREMIANTE*	***TOTALE***
Cat. D	1	-	-	1	**2**
Cat. C	5	2	2	5	**14**
Cat. B	2	2	2	2	**8**
Cat. A	5	5	5	5	**20**

Per l'assegnazione del premio in relazione al budget a disposizione del responsabile di ogni Settore si procede tenendo conto dei pesi delle categorie, come segue:

Esempio : 1° Settore
Dipendenti / Parametro
D 1 x 178 = 178
C 5 x 134 = 670
B 2 x 111 = 222
A 5 x 100 = 500
Totale :1570
Budget :9.529 : 1570 = 6,069

6,069 x 178 = 1.080, 28

6,069 x 134 = 813, 25

6,069 x 111 = 673,66

6,069 x 100 = 606,90

Importi da liquidare

D 1.080, 28 x 1 = 1.080,28

C 813, 25 x 5 = 4.066,25

B 673,66 x 2 = 1.347,32

A 606,90 x 5 = 3.034,50

TOTALE : 9.528,35

Maggiorazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguono valutazioni della performance individuale pari a 100 è assegnata una maggiorazione del premio individuale. La misura della maggiorazione è determinata in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibile al personale della rispettiva categoria valutato positivamente nell'ambito del Settore di appartenenza e nell'ambito delle somme complessivamente assegnate.

Come garantire la maggiorazione :

budget performance individuale: euro 20.000
n. aventi diritto (personale valutato +): 40
importo medio "premio": euro 500
maggiorazione minima da garantire: 500x30% = euro 150
totale budget minimo necessario maggiorazione: n. dipendenti "eccellenti" x euro 150

Prima ipotesi :

"LIMITATA QUOTA": 10% dip. = 4 unità = 20.000 x 10% x magg. 30% = euro 600 - distribuisco 19.400/40 = euro 485 (+ attribuisco euro 150 ciascuno eccellenti);
Seconda ipotesi :

"LIMITATA QUOTA": 20% dip. = 8 UNITA' = 20.000 x 20% x magg. 40% = Euro 1.600 - distribuisco 18.400/40 = Euro 460 (+ attribuisco Euro 200 ciascuno eccellenti).

Fondo per la performance organizzativa

Gli incentivi per la produttività organizzativa sono correlati al conseguimento di specifici obiettivi che realizzino un miglioramento quali - quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna.

Gli obiettivi, da approvarsi da parte della Giunta Comunale, devono tener conto delle istanze programmatiche promananti sia dall'organo politico sia dall'apparato burocratico.

Gli obiettivi devono essere specifici non riguardare l'ordinaria attività dell'Ente ma aventi finalità :
- di sviluppo;

- di miglioramento di servizi, anche a mezzo di semplificazione amministrativa;
- di recupero di crediti.

Gli obiettivi devono essere definiti sulla base delle seguenti regole fondamentali:
chiarezza :l'obiettivo deve essere di facile ed immediata comprensione e formulato con chiarezza nei contenuti considerati;
specificità, ossia focalizzati e dettagliati;
misurabilità, ossia esprimibili in termini quantitativi, riferibili a uno standard da raggiungere e determinabili nell'effettivo conseguimento;
tempificati e scadenzati, ossia definiti nei relativi tempi di sviluppo o di raggiungimento;
realistici, ossia concretamente realizzabili anche in termini finanziari;
aventi finalità di sviluppo, di miglioramento di servizi, di recupero di crediti.

Gli obiettivi sono approvati dalla Giunta Comunale su proposta elaborata dal Segretario Generale o su direttiva del legale rappresentante dell'Ente o su iniziativa dei Dirigenti dell'Ente anche su proposta dei responsabili di servizio. Il valore degli obiettivi è determinato a giudizio insindacabile dalla Giunta comunale

La scheda obiettivo elaborata dal Segretario Generale deve essere condivisa dal Responsabile di Settore assegnatario dell'obiettivo mediante sottoscrizione della scheda – obiettivo.

Il fondo per la performance organizzativa viene assegnato solo a seguito di realizzazione piena di specifici obiettivi secondo le seguenti modalità.

Per ottenere l'importo destinato ad ogni specifico obiettivo finalizzato si procede nel seguente modo:

V è il valore assegnato ad ogni specifico obiettivo assegnato dalla Giunta comunale; **T** la somma di tutti i valori V di ogni obiettivo specifico; **S** l'importo complessivo destinato agli obiettivi specifici inseriti nel PDO.

L'importo **I** di ogni obiettivo specifico è determinato da :**I = (S/T) * V**

Determinato l'importo di ogni obiettivo specifico approvato e realizzato, su proposta del Servizio Personale la Giunta provvede a ripartire l'incentivo ai dipendenti coinvolti in quote percentuali individuali desunte dalla scheda obiettivo.

Art. 10
Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della performance individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale come all'art. 9 specificato.
2. La misura della maggiorazione è determinata in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibile al personale valutato positivamente per ciascuna categoria nell'ambito del Settore di appartenenza e nell'ambito delle somme complessivamente assegnate.
3. La maggiorazione è attribuita al numero massimo pari al 30 % del personale interessato dai processi di valutazione per ciascuna categoria nell'ambito del Settore di appartenenza..
4. Si provvederà, rispetto al monte totale dei premi individuali, all'accantonamento dell'importo complessivo della maggiorazione da attribuire ai singoli settori secondo le disposizioni di cui sopra.

Art. 11
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori per il personale delle Categorie A, B, C e D assunto a tempo indeterminato. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.
2. Le parti concordano in riferimento alle indennità regolate dal presente articolo che, nei casi in cui la prestazione non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità verrà corrisposta se la prestazione non soggetta a rischio sia prevalente.
3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Attività svolta	**Valore indennità**	**Note**
Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuoesercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati,scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.	€ 2	L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività
Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta econtinua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali,paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori dimanutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.	€ 2	L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività
Interventi di manutenzione su impianti elettrici	€ 2	L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività
Prestazioni che comportano diretta e continuativa esposizione al rischio "carico da lavoro" derivante dal trasporto e dalla movimentazione di beni materiali	€ 2	L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività
Prestazioni lavorative che comportano interventi di ispezione, verifica e monitoraggio di ambienti e luoghi a rischio fisico-chimico o batteriologico o comunque interventi in zone/ambienti ad alto rischio ambientale.	€ 2	L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività

4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni

sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia. Si applicano i valori di cui sopra.
5. Si individua il seguente fattore rilevante di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi, tali da condizionare il benessere extralavorativo: la condizione sfavorevole deve essere intensa e differente rispetto a quella di altri dipendenti con analogo profilo professionale.
6. Tale indennità di disagio è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato sottoposto a condizioni disagiate. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportino condizioni disagiate.
7. L'erogazione dell'indennità di disagio al personale interessato, formalmente individuato dal dirigente del settore di appartenenza avviene sulla base dei dati desunti da:
- sistema di rilevazione presenze-assenze;
- incidenza dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività rispetto all'orario di presenza in servizio del dipendente interessato, tenuto conto della prestazione oraria giornaliera.
8. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione:
a) da euro 0,00 a euro 10.000,00: importo indennità € 0,77;
b) oltre i 10.000,00 euro: importo indennità € 1,55;
9. L'indennità di cui al presente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.

Art. 12

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

1. Per 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, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, 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.
3. Il compenso di cui al comma 1:
- deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e che non può quindi essere riconosciuta in base alle mansioni riconducibili ordinariamente al profilo di appartenenza;
- l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità deve essere attestato dal dirigente competente a consuntivo;
Si applica la regola fondamentale del riproporzionamento del trattamento economico, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, sancita espressamente dall'art. 6, comma 9, CCNL del 14 settembre 2000.
4. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che remuneri incarichi che presuppongono l'attribuzione di responsabilità che riguardano attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, che siano effettivamente aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla declaratoria della categoria di appartenenza.

5. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs. n. 165/2001.
6. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico tenuto anche conto della delega all'adozione di atti con rilevanza esterna.
7. Per la categoria B l'erogazione è consentita solo nei confronti di chi ha la formale responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro composti da più di tre dipendenti o che svolga effettivamente e in modo non prevalente compiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla declaratoria della categoria di appartenenza.
8. Si applica alle specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'Ente, che esercita le responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL il seguente incentivo di euro 350,00 :
Responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale;
Responsabilità affidate agli archivisti informatici;
Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
Responsabilità connesse alle funzioni di Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
9. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate in sede di accordo tra la delegazione trattante ripartite per Settore e attribuite in coerenza al budget assegnato e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
10. L'incentivo correlato alla specifica responsabilità, formalmente ed annualmente attribuita, viene erogato in relazione ai seguenti parametri:
•presenza in servizio compresa tra i 3 e i 6 mesi: 50% del valore annuo dell'incentivo
•presenza in servizio compresa tra i 7 e i 9 mesi: 75% del valore annuo dell'incentivo
•presenza in servizio compresa tra i 10 e i 12 mesi: 100% del valore annuo dell'incentivo
11. L'incentivo in oggetto viene inoltre riproporzionato nei casi di part-time.

Art. 13
Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel presente articolo può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67, CCNL 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
5. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:
Servizio di Stato Civile;

Polizia Municipale;
Protezione Civile.

Art. 14
Indennità di reperibilità – Integrazione

1. Nel caso di reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale od organizzativa, il limite di 6 (sei) turni mensili è elevato fino ad un massimo di n. 8 turni mensili. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di n. 3 mesi consecutivi. L'amministrazione si impegna a contenere la turnazione nei limiti massimi contrattuali, in considerazione delle emergenze da affrontare.
2. L'importo dell'indennità di reperibilità per i turni aggiuntivi è elevato a euro 13,00 in presenza delle situazioni indicate al comma 1.

Art. 15
Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o Alte Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003) che prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU/TARI;
e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").
3. A tal fine è adottato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Scaglioni di importi delle somme percepite complessivamente per incentivo ***(b+a)***	*Importo indennità di risultato* ***b***	*Importototaleindennitàpercepite* ***a***	*Percentuale massima di riduzione* ***c***
fino a 2.000 euro			*15,00%*
da 2.001 a 5.000 euro			*20,00%*
da 5.000 a 8.000 euro			*35,00%*
oltre 8.000 euro			*55,00%*

in cui si opera con la seguente formula: ***x= a/b*c,***

in cui ***a*** *= importo totale indennità percepite,*

b *= importo indennità di risultato,*

c *= percentuale di riduzione prevista per lo scaglione*

Art. 16
Compensi Istat

1. Con riferimento ai compensi ISTAT, disciplinati dall'art.70-ter del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, le parti concordano nel destinare il contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istate dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge quale incentivoa favore del personale dell'ufficio comunale di censimento (UCC) decurtate le somme per il personale esterno.
2. Tali indennità potranno essere liquidate dal Dirigente del servizio interessato, a conclusione dei lavori di censimento e comunque solo dopo il ricevimento da parte dell'ISTAT di risorse ed apposita documentazione attestante, tra l'altro, le risorse destinate ad incentivare il personale dell'UCC;
3. I contributi ricevuti dall'ISTAT e destinati ad incentivare il personale dell'UCC si intendono al lordo della quota degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dipendente ed Ente (ARAN RAL 186);
4. Ai sensi dell'art.18, comma 1, lett. b), le parti danno atto che i compensi ISTAT di cui all'art.70-ter possono essere riconosciuti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato anche ai titolari di posizione organizzativa.

Art.17
Indennità di servizio esterno (art.56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza ed è corrisposta per servizi resi "in via continuativa"; non è cumulabile con l'indennità di cui all'art.70-bis del Contratto. La presente indennità può essere corrisposta anche a coloro che sono chiamati a sostituire personale ordinariamente preposto all'espletamento dei servizi esterni.
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 anche con riferimento ai compiti di controllo e vigilanza nei confronti dell'abusivismo commerciale e di collaborazione con le Forze dell'Ordine in particolari situazioni di rischio (es. manifestazioni, eventi, etc.).
3. Il turno di lavoro si intende comunque prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedimentali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio.
4. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipologia Attività professionale svolta	**Importo giornaliero**
Attività prestata nello svolgimento di servizio esterno	Euro 2,50
Attività prestata nello svolgimento di servizio esterno per controlli in funzione della pandemia	Euro 10,00

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dei dati desunti:
a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del Comandante, o suo delegato, in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

6. L'indennità di cui al presenta articolo:
• è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;
• è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e , del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

• è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
• non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis (indennità condizioni di lavoro).

Art.18
Indennità di funzione (art.56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. Il compenso di cui al comma 1 :
- deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e che non può quindi essere riconosciuta in base alle mansioni riconducibili ordinariamente al profilo di appartenenza;
- l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità deve essere attestato dal dirigente competente a consuntivo;
- si applica la regola fondamentale del riproporzionamento del trattamento economico, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, sancita espressamente dall'art. 6, comma 9, CCNL del 14 settembre 2000.

3. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che remuneri incarichi che presuppongono l'attribuzione di responsabilità che riguardano attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, che siano effettivamente aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla declaratoria della categoria di appartenenza.

4. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta, a cura del dirigente, una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico tenuto anche conto della delega all'adozione di atti con rilevanza esterna.

5. L'indennità per specifiche responsabilità è definita, nell'ambito del valore massimo di 3.000,00 euro annui lordi e in relazione al budget assegnato al Settore.
6. L'indennità sostituisce per il personale di cui al presente articolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma, del CCNL 21/05/2018.
7. L'incentivo correlato all'indennità di funzioni, formalmente ed annualmente attribuita, viene erogato in relazione ai seguenti parametri:
•presenza in servizio compresa tra i 3 e i 6 mesi: 50% del valore annuo dell'incentivo
•presenza in servizio compresa tra i 7 e i 9 mesi: 75% del valore annuo dell'incentivo
•presenza in servizio compresa tra i 10 e i 12 mesi: 100% del valore annuo dell'incentivo
8. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 19
Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Le parti nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo definiranno i criteri di destinazione delle risorse di cui all'art. 208 del codice della strada sulla base di apposito atto della Giunta con il quale viene definita la destinazione al personale della Polizia Locale. 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanzia le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Art. 20
Orario di lavoro

1. Nell'ambito delle materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa, le parti definiscono di disciplinare con un accordo separato i punti relativi all'orario di lavoro, dando atto che nelle more si applicano le vigenti disposizioni.

Art. 21
Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore prevista dall'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 contiene, su richiesta deldipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca è pari a n. 50.

Art. 22
Trattamento per attività prestata in giorno festivo

1.Ai sensi dell'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 " Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo..

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

3. In ordine alla portata contenutistica dell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, in conformità agli orientamenti dell' Aran, al lavoratore che presta lavoro nel giorno del riposo settimanale spetta solo un compenso aggiuntivo pari ad una maggiorazione del 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett.b) del CCNL del 14.9.2000, come sostituito dall'art.10 del CCNL del 9.5.2006, commisurato alle ore di lavoro effettivamente prestate (pertanto, ad esempio, fatto 100 il valore della retribuzione oraria di cui all'art.10, comma 2, lett.b), del CCNL del 9.5.2006, l'importo del compenso dovuto al lavoratore sarà pari a 50 e non a 150 per ogni ora di lavoro prestato).

Art. 23
Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di notifica accertate, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 24
Turnazioni

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23, CCNL 21.5.2018, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.
3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 23, CCNL 21.5.2018, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.
4. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue: a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006; b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del

30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006; c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

5. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

Art. 25
Progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali posso essere attivate con l' osservanza delle seguenti prescrizioni :

- selezione sulla base delle valutazioni della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione, ed eventualmente esperienza acquisita nell'ambito professionale e competenze acquisite con attività formative;
- previsione di un periodo minimo di permanenza in ciascuna posizione economica di almeno 24 mesi;
- divieto di retroagire la decorrenza delle progressioni oltre il 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo;
- vigenza dell'esito della procedura limitata all'anno di attribuzione;
- riconoscimento della progressione in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti, nel limite delle risorse della parte stabile del fondo effettivamente disponibili.

Art. 26
Disposizioni finali

1. Le risorse stabili sono destinate prioritariamente, ma non esclusivamente, ai compensi aventi natura fondamentale o fissa e continuativa (progressioni orizzontali, comparto, ecc.).

2. Le somme non utilizzate un anno, se provenienti da parte stabile, sono riportate, come risorsa variabile, nell'anno successivo.

3. Vanno inseriti gli importi della RIA dei cessati nell'anno precedente :
• L'importo dell'intero anno va in parte stabile
• L'importo dei mesi risparmiati va in parte variabile

4. Le somme risparmiate ciascun anno dal fondo dello straordinario confluiscono nella parte variabile del fondo del trattamento accessorio dell'anno successivo. La voce nell'anno successivo non è soggetta alle limitazioni di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017.

5. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2 dell' art. 23 del d.lgs. 75/2017 l'Ente può destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.
Per tale fine e nel rispetto dei limiti anzidetti, in sede di contrattazione integrativa, dove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3 (parte variabile), sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

6. Gli oneri inerenti alla progettazione, alla direzione dei lavori ovvero al direttore dell'esecuzione, alla vigilanza, ai collaudi tecnici e amministrativi ovvero alle verifiche di conformità, al collaudo statico, agli studi e alle ricerche connessi, alla progettazione dei piani di sicurezza e di coordinamento e al

coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione quando previsti ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, alle prestazioni professionali e specialistiche necessari per la redazione di un progetto esecutivo completo in ogni dettaglio fanno carico agli stanziamenti previsti per i singoli appalti di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti. Gli incentivi fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture.

7. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 6, l' amministrazione aggiudicatrice destina ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti.

8. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo di cui al comma 7 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione.

9. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DI COMPARTO
DEL COMUNE DI RIBERA
TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2021-2023

PARTE ECONOMICA

Allegati

Allegato "A" : Costituzione fondo risorse decentrate parte stabile anno 2021 - Determinazione dirigenziale n. 195 del 6/9/2021
Allegato "B" : Utilizzo parte stabile anno 2021 ;
Allegato "C" : Costituzione e utilizzo fondo risorse parte variabile 2021;
Allegato "D" :Verifica del rispetto limite art. 23, comma 2, del d. lgs 75/2017;

ALLEGATO "A"

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PARTE STABILE ANNO 2021
DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 195 DEL 6/9/2021

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018	Unico importo consolidato anno 2017 : Importo anno 2017 certificato dall'organo di revisione che comprende le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, c. 2 CCNL 22.1.2004 dell'anno 2017, tra cui:	€ 406.232,29

	- Fondo progressioni economiche; - indennità di comparto; - quota 0,20% monte salari 2001 (esclusa dirigenza)	
Art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21.05.2018	Importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015	€ 17.222,40
Art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21.05.2018	Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel Fondo a decorrere dalla medesima data (personale in essere al 01.04.2018)	€ 5.284,50
Art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 21.05.2018	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	€ 2.267,71
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	======
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	======
Art. 67, comma 2, lett. g) CCNL 21.05.2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per lavoro straordinario	======
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 delle dotazioni organiche	======
TOTALE		**€ 431.006,90**
A detrarre decurtazione consolidata per anni 2011/2014 - seconda parte art. 9 comma 2-bis dl 78/2010)		**€ 53.713,62**
TOTALE PARTE STABILE		**€ 377.293,80**
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL RISPETTO DEL LIMITE 2016 (€ 17.222,40 + € 5.284,50)		**€ 22.506,90**
IMPORTO FONDO PARTE STABILE RILEVANTE AL FINE DEL RISPETTO DEL LIMITE		**€ 354.786,90**
LIMITE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016		**€ 356.481,68**

ALLEGATO " B"

COMARCA RIBERA

UTILIZZO PARTE STABILE

UTILIZZO PARTE STABILE ANNO 2021 SOGGETTA AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D. LGS 75/2017 IMPORTO TOTALE € 354.786,90

FONDO INDISPONIBILE (ART. 68, COMMA 1, CCNL21/05/2018)

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI UTILIZZO	IMPORTI
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Peo Storiche	€ 171.461,03
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004	€ 59.933,07
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000	€ 795,36
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido dall'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	€ 619,72
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995	€ 3.098,88
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Finanziamento P.O (voce extra fondo ma rilevante ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs 75/2017)	€ 23.000,00
	TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE	**€ 258.908,06**
	TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTA AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017	**€ 354.786,90**
	TOTALE RESIDUO DISPONIBILE PER IL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI DI	**€ 95.878,84**

	CUI ALL'ART. 68, C.2 DEL CCNL 21.05.2018 SOGGETTI AL LIMITE	

FONDO STABILE DESTINATO ALLA CONTRATTAZIONE (ART. 68, COMMA 2, CCNL 21/05/2018)

UTILIZZO QUOTA RESIDUA DISPONIBILE DI PARTE STABILE ANNO 2021 SOGGETTA AL LIMITE PER IL FINANZIAMENTO DI ISTITUTI CONTRATTUALI
IMPORTO TOTALE : € 95.878,84

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI
Art. 70-bis, c. 1, lett. b), CCNL 21.05.2018	Indennità di rischio : 2° e 4° Settore € 6.022,94	€ 6.022,94
Art. 70-bis, c. 1, lett. c), CCNL 21.05.2018	Indennità maneggio valori (3° Settore)	€ 395,25
Art. 68, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	Indennità di reperibilità : 4° Settore : 15.000,00 (P.L.) 2° Settore : 2.000,00 (Protezione civile) 1° Settore : 600,00	€ 17.600,00
Art. 68, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	Indennità di turno 4° Settore : 30.000,00 2° Settore : 6.725,00	€ 36.725,00
Art. 70-bis, c. 1, lett. a), CCNL 21.05.2018	Indennità di disagio 1° Settore : Messi Notificatori : 1.000,00	€ 1.000,00
Art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018	Indennità servizi esterni P.L.	€ 9.500,00
Art. 24 CCNL 14/9/2000 come integrato dall'art. 14 CCNL 5/10/2001	Trattamento per attività prestata in giorno festivo	€ 1.350,00
Art. 70-quinquies, c. 2, lett. a) CCNL 21.05.2018	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	€ 1.600,00
Art. 27 CCNL 14/9/2000 (Art. 68, c. 2, lett. g), CCNL 21.05.2018)	Incentivi Professionali Avvocatura con compensazione di spese (oneri riflessi compresi – Irap a carico del Comune)	€ 12.000,00

Art. 70-quinquies, c. 1 CCNL 21.05.2018	Indennità per specifiche responsabilità : 1° Settore : 2.220,00 2° Settore : 2.220,00 3° Settore : 1.800,00 4° Settore : 500,00	€ 6.740,00
Art. 56-sexies 1 CCNL 21.05.2018	Indennità di funzione per la P.M. (specifiche responsabilità)	€ 2.945,64
TOTALE QUOTA RESIDUA PARTE STABILE UTILIZZATA		**€ 95.878,84**

UTILIZZO PARTE STABILE ANNO 2021 NON SOGGETTA AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017 IMPORTO TOTALE € 22.506,90

Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Peo storiche (incrementi contrattuali)	€ 5.284,50
TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE NON SOGGETTE AL LIMITE		**€ 5.284,50**
TOTALE RISORSE STABILI NON UTILIZZATE E NON SOGGETTE AL LIMITE		**€ 17.222,40**

RIEPILOGO PARTE STABILE :
<u>QUANTIFICAZIONE</u>

TOTALE PARTE STABILE		**€ 377.293,80**
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL RISPETTO DEL LIMITE 2016 (€ 17.222,40 + € 5.284,50)		**€ 22.506,90**
TOTALE RISORSE STABILI RILEVANTI E UTILIZZABILI AL FINE DEL RISPETTO DEL LIMITE		**€ 354.786,90**
LIMITE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016		**€ 356.481,68**

<u>UTILIZZO RISORSE STABILI SOGGETTA AL LIMITE</u>

TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTA AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017		**€ 354.786,90**
TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE PER ISTITUTI OBBLIGATORI		**€ 258.908,06**

COMUN

TOTALE RESIDUO DISPONIBILE PER IL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI DI CUI ALL'ART. 68, C.2 DEL CCNL 21.05.2018 SOGGETTI AL LIMITE		**€ 95.878,84**
TOTALE QUOTA RESIDUA PARTE STABILE SOGGETTA AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017 UTILIZZATA		**€ 95.878,84**

RISORSE STABILI RESIDUE UTILIZZABILI

TOTALE RISORSE STABILI NON UTILIZZATE E NON SOGGETTE AL LIMITE		**€ 17.222,40**
TOTALE RISORSE STABILI NON UTILIZZATE E SOGGETTE AL LIMITE		**€ 5.284,50**
TOTALE RISORSE STABILI NON UTILIZZATE E SOGGETTE AL LIMITE E UTILIZZABILI		**20.968, 04**

UTILIZZO RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE E UTILIZZATE PER PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 68, c. 2, lett. b), CCNL 21.05.2018	Premi correlati alla performance individuale (totale dipendenti : 146) : Budget assegnato al 1° Settore (48) : € 4.931,04 Budget assegnato al 2° Settore (45) : € 4.622,85 Budget assegnato al 3° Settore (30) : € 3.081,90 Budget assegnato al 4° Settore (23) : € 2.364,20	€ 15.000,00
Art. 68, c. 2, lett. a), CCNL 21.05.2018	Premi correlati alla performance organizzativa (obiettivi assegnati con il PDO)	€ 5.968,04
TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE		**€ 20.968, 04**

ALLEGATO " C"

COSTITUZIONE FONDO RISORSE PARTE VARIABILE 2021 **TOTALE RISORSE VARIABILI : € 107.218,20**

Risorse variabili soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs 75/2017	***Importi***
Sponsorizzazioni, accordi collaborazione, ecc. - *(art. 43, l. 449/1997; art.67 c.3 lett. a)*	-
Risparmi da piani di razionalizzazione - art. 67 c. 3 lett. b)	-

Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - ici	-
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - incentivi funzioni tecniche 2016/2017	-
Frazione di ria anno precedente - art. 67 c. 3 lett. d)	-
Messi notificatori - *(art. 54, ccnl 14.9.2000) - art. 67 c. 3 lett. f)*	-
1,2% monte salari 1997 - art. 67 c. 3 lett. h	-
Obiettivi del piano delle performance art. 67 c. 3 lett. i	-
Trattamento accessorio personale trasferito in corso d'anno - art. 67 c. 3 lett. k	-
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017	-

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017	***Importi***
Economie fondo risorse stabili anno precedente - art. 68 c. 1	€ 9.605,89
Economie fondo straordinario confluite - art. 67 c. 3 lett. e)	-
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - quote progettazioni interne ad esaurimento (art. 92 cc. 5 e 6 d.lgs 163/2006)	-
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - incentivi per funzioni tecniche - (art. 113, d.lgs. 50/2016)	€ 12.000,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - incentivi per funzioni tecniche - (art. 113, d.lgs. 50/2016) – Progetti compresi nella strategia dell'Area interna Sicani – Incentivi RUP : Unità Comunale funzionale del DRQ Sicani nel Comune di Ribera (Gal Sicani) : € 2.000,00 Progetto "Soluzione e servizi ICT integrali : € 9.899,23 Progetto "Gestione dei dati e interoperabilità" : € 4.725,18 Progetto Inclusione digitale – competenze digitali" € 13.234,90	€ 29.859, 31
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - Incentivi IMU/TARI legge 145/2018, art. 1, comma 1091	€ 14.000,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie conseguenti alle violazioni del Codice della strada ai sensi dell'art. 208 del d.lgs. 30 aprile 1992, n. 285	-
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - incentivi professionali avvocatura interna - sentenze favorevoli con vittoria di spese (oneri riflessi compresi – irap a carico del comune)	€ 14.000,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - prestazioni polizia locale con oneri a carico dei soggetti promotori (vedi risorsa 3071/2)	€ 2.000,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'amministrazione finanziaria	€ 600,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - compensi istat - (rilevazioni e altre attività connesse operazioni censimento)	€ 9.453,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - progetto sgate – sistema di gestione delle agevolazioni sulle tariffe energetiche finanziato con risorse a carico dell'anci (vedi risorsa 2117/3)	€ 700,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - indennità ordine pubblico (finanziata dal ministero dell'interno)	€ 15.000,00
Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, *ecc.* - art. 67 c. 3 lett. a)	-
Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa - *art. 67 c. 3 lett. b)*	-

COMUNE DI

Incentivi per condono edilizio. (art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 conv in legge 326/2003)	€ 10.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017	**€ 117.218,20**

UTILIZZO RISORSE VARIABILI

Incentivi per funzioni tecniche - (art. 113, d.lgs. 50/2016)	€ 12.000,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - incentivi per funzioni tecniche - (art. 113, d.lgs. 50/2016) – Progetti compresi nella strategia dell'Area interna Sicani – Incentivi RUP : Unità Comunale funzionale del DRQ Sicani nel Comune di Ribera (Gal Sicani) : € 2.000,00 Progetto "Soluzione e servizi ICT integrali : € 9.899,23 Progetto "Gestione dei dati e interoperabilità" : € 4.725,18 Progetto Inclusione digitale – competenze digitali" € 13.234,90	€ 29.859, 31
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - Incentivi IMU/TARI legge 145/2018, art. 1, comma 1091	€ 14.000,00
Incentivi professionali avvocatura interna - sentenze favorevoli con vittoria di spese (oneri riflessi compresi – irap a carico del comune)	€ 14.000,00
Prestazioni polizia locale con oneri a carico dei soggetti promotori (vedi risorsa 3071/2)	€ 2.000,00
Rimborsi spese notificazioni degli atti dell'amministrazione finanziaria	€ 600,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - compensi istat - indagini varie	€ 9.453,00
Progetto sgate – sistema di gestione delle agevolazioni sulle tariffe energetiche finanziato con risorse a carico dell'anci (vedi risorsa 2117/3)	€ 700,00
Indennità ordine pubblico (finanziata dal ministero dell'interno)	€ 15.000,00
Premi correlati alla performance organizzativa (obiettivi assegnati con il PDO)	€ 9.605,89
Incentivi per condono edilizio. (art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 conv in legge 326/2003)	€. 10.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI UTILIZZATE ESCLUSE DAL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017	**€ 117.218,20**

Allegato "D"

COMUNE DI

VERIFICA RISPETTO LIMITE ART. 23, COMMA 2, DEL D. LGS 75/2017	
LIMITE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016 - LIMITE : € 356.481,68	
UTILIZZO RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	354.786,90
UTILIZZO RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	22.506,70
UTILIZZO RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	117.218,20