



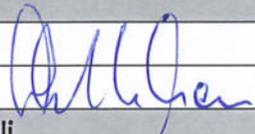
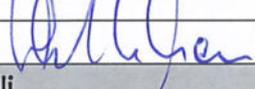
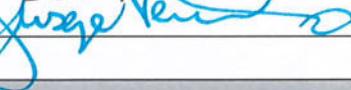
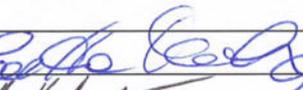
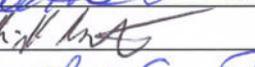
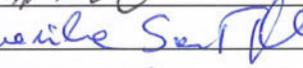
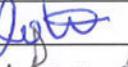
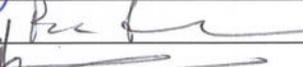
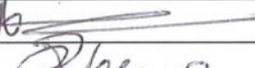
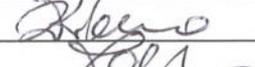
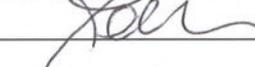
Comune di Potenza

L'anno 2022, il giorno 28 del mese di dicembre, presso la sede Comunale di Piazza Matteotti, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale.

Le Parti, preso atto:

- del parere reso in data 23 dicembre 2022, con cui il Collegio dei Revisori dei Conti ha attestato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;
- della deliberazione n. 365 del 27 dicembre 2022 con cui la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva dell'accordo sull'utilizzo del fondo risorse decentrate per il personale non dirigente anno 2022;

procedono alla sottoscrizione definitiva dell'accordo sull'utilizzo del fondo risorse decentrate per il personale non dirigente relativo all'anno 2022.

Nome e Cognome		Presente
Delegazione di parte pubblica		
Dott.ssa Maria Grazia Fontana	Presidente	
Dott. Claudio Mauro	Componente	
Rappresentanti sindacali territoriali		
Sig.ra Giuliana Scarano	CGIL - FP	
Sig. Giovanni Sarli	CISL - FPS	
Sig. Giuseppe Verrastro	UIL - FPL	
Sig. Mauro V. Fortarezza	CSA	
Rappresentanti sindacali aziendali		
Sig. Pierluigi Aiello Blasi	CGIL - FP	
Sig. Carmine Lucia	CGIL - FP	
Sig.ra Concetta Masullo	CGIL - FP	
Sig. Michele Monserrati	CGIL - FP	
Sig.ra Marilena Santangelo	CGIL - FP	
Sig.ra Maria Teresa Siciliano	CGIL - FP	
Sig. Carmine Summa	CGIL - FP	
Sig.ra Donatella Zotta	CGIL - FP	
Sig. Antonio Pampano	CISL - FPS	
Sig. Domenico Vaccaro	CISL - FPS	
Sig. Donato Lopiano	UIL - FPL	
Sig. Angelo Mecca	UIL - FPL	



Comune di Potenza

Accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate
per il personale dipendente del Comune di Potenza

ANNO 2022

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Scheda n. 1 - Costituzione del fondo miglioramento servizi dell'anno 2022

Scheda n. 2 - Ripartizione del fondo miglioramento servizi

Scheda n.3 - Calcolo e ripartizione dell'indennità specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.05.2018

Scheda n. 4 - Calcolo e ripartizione dell'indennità ex art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 21.05.2018

Scheda n. 5 - Calcolo e ripartizione delle indennità di turno e maggiorazione oraria

Scheda n. 6 - Calcolo e ripartizione dell'indennità condizioni di lavoro per attività esposte a rischio

Scheda n. 7 - Calcolo e ripartizione dell'indennità condizioni di lavoro per attività disagiate

Scheda n. 8 - Calcolo e ripartizione dell'indennità condizioni di lavoro per attività implicanti maneggio valori

Scheda n. 9 - Calcolo e ripartizione sull'indennità di reperibilità

Scheda n. 10 - Premio di Performance

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
VICER

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ALLEGATO A

PARTE STABILE			PARTE VARIABILE		
RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI	RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	€ 1.114.944,19	art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività)	€ 15.000,00
art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	€ 40.435,20	art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	€ -
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€ 70.479,57	art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	€ 25.000,00
art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	€ 367.763,06	art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	€ 50.000,00
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 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	€ 100.000,00
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 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione (ci art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	€ -
art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il	€ -	art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i	€ -

[Handwritten signature]
VIC FPC

[Handwritten signature]

Spese SIC FR

	lavoro straordinario				compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	
art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	€ -	art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	€ 100.000,00	
art. 20, comma 3, D. Lgs. n. 75/2017; circolare n. 2/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle Finanze	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)	€ -	art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione - Allegato C2	€ 5.520,52	
PARTE STABILE AL LORDO DETRAZIONI		€ 1.593.622,01	art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	€ -	
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc.)		€ -	art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	€ 10.000,00	
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)		€ 189.158,20	art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	€ -	
Riduzione ex art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017		€ 103.662,07	art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	€ -	
Adeguamento al valore fondo 2016		€ 4.780,43	art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	€ -	

A

MS

[Signature]

Carlin

[Signature]

[Signature]

[Signature]

			art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	€ -
			PARTE VARIABILE AL LORDO DETRAZIONI		€ 305.520,52
			EVENTUALI DECURTAZIONI (oneri accessori del personale trasferito in altro Ente, ecc.)		€ -
		€ 1.305.582,17	TOTALE PARTE VARIABILE		€ 305.520,52
			TOTALE PARTE STABILE		

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UIC EPC

[Handwritten signature]

Ripartizione del fondo miglioramento servizi anno 2022		
Finanziamento parte stabile		Previsione
Totale risorse disponibili		€ 1.611.102,69
Utilizzo indennità storiche e vincolate		Importo
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€ 570.000,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	€ 165.000,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	€ -
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	€ -
Totale indennità storiche e vincolate		€ 735.000,00
art. 68, comma 1, penultimo periodo, CCNL 21/05/2018	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.	
art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 21/05/2018	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.	
Risorse contrattabili		€ 876.102,69
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa (70%)	€ 72.931,58
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale (30%)	€ 31.256,40
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	€ 75.000,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	€ 215.000,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	€ 133.700,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21/05/2018 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques CCNL 21/05/2018	
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	€ 10.000,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	€ 50.000,00

Veneto
M. K. P. K.

art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	€ 100.000,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione ICI art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	€ 100.000,00
art. 68, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	€ 5.000,00
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	€ 30.983,00
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	€ 52.231,71
	TOTALE	€ 876.102,69

n

Specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018)

Ai sensi dell'art. 70-quinquies c.1 del CCNL 21.05.2018 e sulla scorta degli atti formali di attribuzione degli incarichi di specifiche responsabilità ai dipendenti della categoria D non titolari di Posizione Organizzativa, viene riconosciuto l'indennità per l'esercizio effettivo delle specifiche responsabilità avviene attraverso un metodo di graduazione del valore economico dell'incarico, in relazione all'intensità e all'importanza che le responsabilità esercitate hanno nell'ambito dell'organizzazione complessiva dell'ente. La graduazione avviene attraverso specifici parametri di pesatura. Contestualmente all'affidamento dell'incarico, il dirigente procede anche alla sua pesatura applicando gli indicatori, e i relativi punteggi, descritti nella parte normativa del CCI. L'importo dell'indennità è determinato con la seguente modalità: l'ammontare delle risorse destinate all'istituto (€ 121.700,00) viene diviso per la somma dei punteggi finali ottenuti da ciascuna posizione ammessa alla liquidazione. Il risultato ottenuto rappresenta il valore economico di un punto, che viene moltiplicato per il punteggio finale ottenuto da ciascuna posizione ammessa alla liquidazione. Ogni disposizione del contratto - parte normativa incompatibile con la suddetta modalità s'intende abrogata.

Gli incarichi, attribuiti con provvedimento formale del dirigente, hanno durata annuale e s'intendono tacitamente confermati alla scadenza in assenza di nuovo e diverso provvedimento di attribuzione.

gn *R Carboni*
bat
peto *NS* *Q*
Go *21/05/18*
ph *h*

Specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018)

Ai sensi dell'art. 70-quinquies c.2 del CCNL 21.05.2018 e sulla scorta degli atti formali, si stabilisce di compensare nella misura annua di € 350,00:

- 1) 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 e Anagrafe e Ufficiale Elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi;
- 2) i compiti di responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- 3) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- 4) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Data l'esiguità annuale dell'importo e la scarsa differenza della responsabilità legata alle varie mansioni previste nella fattispecie contrattuale, si concorda di riconoscere una fascia unica a tutto il personale individuato coinvolto.

Servizio	Unità	Art 36 c. 2
Premio unitario annuo		€ 350,00
SERVIZI ISTITUZIONALI 1) E 2)	28	€ 9.900,00
PROTEZIONE CIVILE	4	€ 1.400,00
BILANCIO E PARTECIPATE 3)	2	€ 700,00
Totale	34	€ 12.000,00

Carnevali

gn

gn

gn

gn

gn

*Vando
VIC FPC*

Dato

gn

Indennità di turnazione e di maggiorazione oraria (art. 23, CCNL 21/05/2018 e art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000)

L'Ente, per ampliare l'orario di erogazione di alcuni servizi al cittadino e/o al territorio, ha articolato l'orario di lavoro dei relativi addetti in turni antimeridiani e pomeridiani. Detti turni sono attivati per servizi i cui orari sono di almeno 10 ore giornaliere.

I Turni sono altresì divisi, nell'arco del mese, avvicinando turni antimeridiani e pomeridiani, in modo tale da farne risultare una distribuzione equilibrata.

I servizi individuati, per l'articolazione in turni di lavoro:

- 1) sicurezza, vigilanza e controllo del territorio
- 2) fruizione impianto piscina
- 3) servizio cimiteriale
- 4) custodia autoparco
- 5) teatro comunale

Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro e i cui valori sono stabiliti dall'art. 23 del CCNL 21/05/2018.

Tanto premesso, per l'anno 2022 l'importo complessivo dell'indennità di turnazione è così calcolata:

Turno			
Unità di Direzione	Servizio	N. dip	Previsione annua
MANUTENZIONE PATRIMONIO E VIABILITA'	Piscina comunale	6 addetti	5.000,00
SERVIZI ALLA PERSONA	Teatro Comunale	7 addetti	11.000,00
PROGRAMMAZIONE E INNOVAZIONE	Autoparco	2 addetti	3.000,00
SERVIZI ISTITUZIONALI	Civico cimitero	3 addetti	2.000,00
POLIZIA LOCALE	Vigilanza	65 agenti di polizia locale	124.000,00
Totale		83 unità	145.000,00

Maggiorazione oraria: Indennità contrattuale prevista per compensare prestazioni lavorative, con turni di lavoro oltre le ore 22:00.

Maggiorazione oraria		
Unità di Direzione	Unità	Previsione annua
POLIZIA LOCALE	Non prevedibili	6.000,00
SERVIZI ALLA PERSONA	7	3.500,00
SERVIZI ISTITUZIONALI	3	500,00
Totale		10.000,00

Em A
Em
h

EM
Carlo
SA
PS
10

145.000,00

Indennità condizioni di lavoro per attività esposte a rischio (art. 70-bis, comma 1, lett. b), CCNL 21/05/2018)

1. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta solo in presenza di situazioni o prestazioni lavorative, individuate in sede di contrattazione decentrata, che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

2. È escluso un riconoscimento generalizzato dell'indennità del personale dei vari profili teoricamente ascrivibile ad attività rischiose.

3. L'indennità condizioni di lavoro per attività esposte a rischio è quantificata in euro 30 mensili e compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio, in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile. Pertanto, l'indennità è liquidata il mese successivo allo svolgimento delle prestazioni individuate come rischiose.

4. L'indennità è dovuta al personale di categoria A, B e C per le seguenti tipologie di rischio:

- messi notificatori che utilizzano l'automezzo comunale;
- addetti al trasporto della posta tra le varie sedi comunali, che utilizzano l'automezzo comunale, ovvero addetti allo smistamento della posta interna ed esterne;
- autisti e/o addetti all'uso dell'automezzo comunale per la gestione dei servizi in rete e/o per lo spostamento sui cantieri di lavoro e/o per la rilevazione statistica;
- addetti alla manutenzione del patrimonio immobiliare, del teatro e della cappella dei "Celestini", delle scuole, del palazzo di giustizia, degli impianti tecnologici, delle strade, della pubblica illuminazione, degli automezzi, della segnaletica stradale, dei mercati, dei parchi e del verde pubblico, degli impianti sportivi, dell'hardware e delle reti informatiche, del patrimonio mobiliare, dei traslochi e dei lavori d'emergenza e/o protezione civile;
- addetti alla movimentazione delle pratiche e/o documenti archiviati, o sistemazione delle pratiche e/o documenti negli archivi, nonché alla ricerca di pratiche archiviate, che utilizzano scale e/o automezzi;
- addetti ai controlli di vigilanza territoriale (mercati, urbanistica, etc.);
- addetti alla sistemazione ed alla distribuzione dei libri nelle biblioteche che utilizzano scale;
- addetti al controllo e/o addestramento alla piscina comunale (assistenti bagnanti);
- istruttori tecnici che effettuano i sopralluoghi e i controlli nei cantieri pubblici e/o in generale sui lavori di manutenzione sia ordinaria che straordinaria;
- addetti ai magazzini che utilizzano automezzi e/o scale per la sistemazione dei materiali e/o mobili.

Unità di Direzione	N. dip.	Previsione annua
SEGRETERIA GENERALE - ORGANI ISTITUZIONALI	6	1.250,00
AMBIENTE ED ENERGIA	2	500,00
BILANCIO E PARTECIPATE	4	1.000,00
PROTEZIONE CIVILE	2	500,00
MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO E VIABILITA'	25	6.250,00
POLIZIA LOCALE	2	500,00
PROGRAMMAZIONE ED INNOVAZIONE	10	2.500,00
SERVIZI ALLA PERSONA	16	4.000,00
SERVIZI ISTITUZIONALI	18	4.500,00
URBANISTICA E GESTIONE DEL TERRITORIO	4	1.000,00
Totale	89	22.000,00

Indennità condizioni di lavoro per attività implicanti maneggio valori (art. 70-bis, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)

Viene corrisposta agli agenti contabili. Si compensano le responsabilità legate al maneggio di valori contabili, proporzionalmente al valore medio annuo trattato.

Come per gli anni precedenti, si individuano tre fasce.

1 fascia € 1,52 al giorno per unità per maneggio valori complessivo superiore a € 50.000,00;

2 fascia € 1,03 al giorno per unità per maneggio valori complessivo compreso fra € 50.000,00 e € 10.000,01;

3 fascia € 0,52 al giorno per unità per maneggio valori complessivo inferiore a € 10.000,00.

Unità di direzione	Maneggio valori		
	Unità	Fascia *	Previsione
SERVIZI ISTITUZIONALI 1)	3	3	€ 300,00
BILANCIO E PARTECIPATE	2	1	€ 600,00
	3	3	€ 300,00
POLIZIA LOCALE	4	1	€ 1.200,00
SEGRETERIA GENERALE	1	1	€ 300,00
SERVIZI ALLA PERSONA	4	1	€ 800,00
Totale	17		3.500,00

*

1 fascia € 1,55 al giorno per unità per maneggio valori complessivo superiore a € 51.645,69

2 fascia € 1,03 al giorno per unità per maneggio valori complessivo compreso fra € 51.645,69 e € 10.329,14

3 fascia € 0,52 al giorno per unità per maneggio valori complessivo inferiore a € 10.329,14

Calmo

gn

Or

lat

h

us

g

*Vendo
v/c rpk*

h

Bata

Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)

Il servizio di pronta reperibilità è istituito presso questa Amministrazione. Il regolamento, approvato dalla Giunta Comunale fissa le regole di funzionamento del servizio medesimo, nonché la costituzione delle squadre e l'individuazione dei servizi di pronto intervento.

Sono istituite le seguenti squadre di pronta reperibilità:

- 1) squadra di pronto intervento tecnico, gestione a cura della Protezione Civile (2 Unità)
- 2) squadra di pronto intervento di polizia locale (4 unità)
- 3) stato civile (1 unità)
- 4) per interventi sui server e altre apparecchiature informatiche (1 unità)
- 5) servizio notifiche (1 unità)

Unità di Direzione	Unità per squadra	Previsione annua
MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO E VIABILITA' 1)	2	34.300,00
POLIZIA LOCALE 2)	4	17.000,00
SERVIZI ISTITUZIONALI 3)	1	2.700,00
SERVIZI ISTITUZIONALI 4)	1	6.000,00
Totale		60.000,00

- 1) squadra di pronto intervento tecnico
- 2) squadra di pronto intervento di polizia municipale
- 3) stato civile e servizio notifiche
- 4) per interventi sui server e altre apparecchiature informatiche

Vendo
012 RR

Premio di performance

Il premio di Performance, diversificato per categoria giuridica, è distinto in "Performance organizzativa" e "Performance individuale".

La valutazione della performance organizzativa ed individuale viene effettuata secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance elaborato dal Nucleo di Valutazione ed approvato dall'amministrazione comunale con deliberazione della Giunta Comunale n. 108 del 4 luglio 2013.

Il CCDI stabilisce una correlazione tra gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (ICI, condono edilizio, ISTAT, progettazione, avvocatura, legge 219/81, ecc.) e la performance organizzativa dell'Unità di Direzione.

Ai fini di tale correlazione, a tutti i dipendenti che accedono alle risorse previste da specifiche disposizioni di legge è applicata una riduzione dell'importo relativo alla performance dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative per l'anno di riferimento, nelle seguenti misure:

- a) fino ad euro 1.000,00 è corrisposto il 100% dell'importo relativo alla performance dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato
- b) oltre euro 1.000,00 fino ad euro 2.000,00 è corrisposto il 70% dell'importo relativo alla performance dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato
- c) oltre 2.000,00 fino ad euro 3.000,00 è corrisposto il 50% dell'importo relativo alla performance dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato
- d) oltre euro 3.000,00 non è corrisposto alcun importo relativo alla performance dell'Unità di Direzione o dell'indennità di risultato.

I dipendenti, in ogni caso, non possono percepire un compenso individuale annuo, per gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, superiore ad euro 4.000,00, con l'eccezione degli incentivi che per loro natura non possono essere assoggettati ad un importo massimo (progettazione, incentivi avvocati, condono edilizio, ecc.).

Le somme destinate a compensare la performance non distribuite per mancanza del diritto o in applicazione del sistema di correlazione tra incentivi, vengono distribuite ai soli dipendenti che hanno avuto accesso al 100% del compenso per la performance organizzativa, con esclusione quindi dei titolari di posizione organizzativa, dei dipendenti che hanno conseguito una valutazione insufficiente nella performance individuale e di coloro che hanno partecipato a piani di lavoro percependo un compenso superiore ai 1.000,00 euro.

La quota relativa alla "Performance organizzativa" è quantificata nella somma corrispondente al 70% dell'intero premio, mentre il restante 30% rappresenta la quota riservata alla "Performance individuale".

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Il personale assente per astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, compreso l'eventuale periodo di interdizione dal lavoro derivante da gravidanza a rischio, è considerato in servizio e viene confermata per detto periodo la valutazione dell'anno precedente.

I periodi di malattia lunga continuativi e le assenze prolungate relative a periodi di assenze collegati a contributi figurativi incidono sulla valutazione del raggiungimento dell'obiettivo, riducendo proporzionalmente alla presenza, l'importo maturato.

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1, dell'art .71 del decreto-legge n. 112 del 2008 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso).

Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

Le risorse destinate a compensare la Performance organizzativa e individuale sono assegnate per le diverse categorie, secondo i seguenti criteri:

1. il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa, è suddiviso per categoria;

15

2. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per i seguenti parametri:

Categoria	Parametro
A	1
B	1.03
C	1.08
D	1.14

3. i risultati per categoria sono sommati;
4. le risorse complessivamente destinate alla Performance organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
5. l'importo unitario è destinato al 70% alla Performance organizzativa e al 30% a quella individuale.

Handwritten notes:
 1000
 110
 110
 110
 110

Performance organizzativa

Viene erogata sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna U. D. e certificato dal Nucleo di Valutazione.

La quota relativa alla performance organizzativa (70% del premio complessivo) è ripartita tra i dipendenti facenti parte della stessa struttura sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Unità di Direzione col Piano Esecutivo di Gestione dell'anno di riferimento, con arrotondamento alla decina superiore (es.: obiettivi raggiunti al 91%, viene attribuito il 100% del compenso; obiettivi raggiunti all'81%, viene attribuito il 90% del compenso).

Performance individuale

Viene erogata sulla base della valutazione delle prestazioni del singolo dipendente effettuata dal Dirigente e /o titolare della Posizione Organizzativa responsabile.

Il personale dipendente è classificato in cinque fasce secondo il seguente schema:

Valutazione della prestazione	Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Compenso teorico spettante per la performance individuale (10% del premio disponibile)
86 - 100	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto	100%
71 - 85	L'obiettivo è stato conseguito a livello buono	95%
56 - 70	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	90%
40 - 55	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	75%
0 - 39	L'obiettivo non è stato raggiunto	0%

Il dipendente che consegue un punteggio inferiore a 40 nella valutazione della performance individuale non accede al compenso per la performance organizzativa dell'Unità di Direzione.

La quota relativa alla performance individuale è attribuita sulla base della valutazione individuale ed in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi secondo i criteri di cui al punto precedente.

La quota relativa alla performance individuale è attribuita sulla base della valutazione individuale ed in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi secondo i criteri di cui al punto precedente. A titolo esemplificativo, si riportano i seguenti casi:

Compenso teorico per valutazione performance individuale (10% del premio complessivo)	Grado raggiungimento obiettivi Unità di Direzione	Compenso spettante
100	100%	100
100	90%	90 (90% di 100)
90	90%	81 (90% di 90)
80	90%	72 (90% di 80)
100	80	80 (80% di 100)

Handwritten signature: GW

Handwritten signature: Calu

Handwritten signature: [Signature]

Le risorse disponibili per la retribuzione della performance sono pari € 104.187,98.

Categoria	Unità T I	Premio unitario	Produttività organizzativa	Produttività individuale	Totale
A	38	€ 288,49	€ 201,95	€ 86,55	€ 10.912,74
B	91	€ 300,03	€ 210,02	€ 90,01	€ 27.252,98
C	138	€ 312,03	€ 218,42	€ 93,61	€ 43.010,71
D	71	€ 324,52	€ 227,16	€ 97,35	€ 23.011,56
	338				€ 104.187,98

h

h
h
h

Carbone
G. M. G. M.

h
h

V. P. I.
UK PI

Debi