



Comune di Potenza

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

ANNO 2024

F.P. CCIL

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

CISL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Scheda n. 1 - Costituzione del fondo miglioramento servizi dell'anno 2024

Scheda n. 2 - Ripartizione del fondo miglioramento servizi

Scheda n. 3 - Specifiche responsabilità

Scheda n. 4 - Indennità di funzione

Scheda n. 5 - Indennità di turnazione e di maggiorazione oraria

Scheda n. 6 - Indennità di reperibilità

Scheda n. 7 - Indennità condizioni di lavoro per attività esposte a rischio

Scheda n. 8 - Indennità condizioni di lavoro per attività disagiate

Scheda n. 9 - Indennità condizioni di lavoro per attività implicanti maneggio valori

Scheda n. 10 - Indennità di servizio esterno

Scheda n. 11 - Premio di Performance

F.P. CPIL
Cantab
Lupat
Pata
M
Q

CISC
A
A

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DELLE CATEGORIE - ANNO 2024 - RISORSE STABILI		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO 2017		
Disposizione	Descrizione	Importo
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	risorse di cui all'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018	1.114.944,19
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. c): importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli 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;	371.462,23
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. d): eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;	-
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	Art. 67 - comma 2, lett. e): importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito , anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017	-
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. g): importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario , a invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	-
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera c)	Art. 67 - comma 2 - lett. h): risorse stanziate per incremento stabile della dotazione organica	-
Art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)	DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014	-189.158,20
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO 2016 (A)		1.297.248,22
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera a)	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	40.435,20
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. b): di un 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	84.421,21
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera b)	Importo, su base annua, pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 TI 417 + TD 6	35.743,50
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera d)	un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) 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 i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	-
ARTICOLO 79, comma 1 bis	risorse già a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 (giuridico) e B1 e tra D3 (giuridico) e D1, da utilizzare per corrispondere i differenziali stipendiali al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B e D a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e D3. (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale) - decorrenza 1°/4/2023) 2 unità B3 e 18 unità D3	67.406,20
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO 2016 (B)		228.006,19
TOTALE RISORSE STABILI (A + B)		1.525.254,41

FR. P. G. I. L.
 [Signature]

C. S. L.
 [Signature]

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DELLE CATEGORIE - ANNO 2024 - RISORSE VARIABILI		
Disposizione	Descrizione	Importo
RISORSE VARIABILI Articolo 79 CCNL 2022	Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno	
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. d): Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;	1.059,10
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera b)	In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza.	
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. j): Importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi	
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. k): a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e)	-
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE DEL FONDO (C)		1.059,10
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera d)	eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	art. 67 - comma 3 - lett. c): risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge - compresi oneri e irap	25.188,35
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. b): quota risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98; (Piani di Razionalizzazione della spesa)	
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 lett. a): risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, tenuto conto anche di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma. 4 del CCNL 5/10/2001 e dall'art. 56 ter CCNL 2016/2018 (servizi resi a terzi) compresi oneri e irap;	
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - leff. f): risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati (quota parte rimborsi spese notifiche atti messi notificatori); compresi oneri e irap	10.000
risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge	compensi Avvocatura (Corte dei Conti - Sez. Riunite - deliberazione n. 51/2011/CONTR); compresi oneri e irap	100.000,00
	incentivi funzioni tecniche - dal 01/01/2018 - art. 113 d.lgs. 50/2016 (Corte di Conti - Sez. Autonomie - deliberazione n. 6/2018/QMIG); compresi oneri e irap	100.000,00
	compensi per sponsorizzazioni (art. 43 Legge n. 449/1997) che trovano copertura finanziaria in trasferimenti operati da soggetti privati in esecuzione di specifico contratto di sponsorizzazione (Corte dei Conti - Sez. Liguria - deliberazione n. 105/2018/PAR); compresi oneri e irap	15.000,00

F.P. CGIL


GISL


ARTICOLO 79, comma 2 - lettera c)	risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative e gestionali anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato (comprese anche le somme destinate ad incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi - art.56 quater ccnl 20216/2018). ove sussista la capacità di spesa nel bilancio. EX ART. 15, COMMA 5, DEI CCNL PRECEDENTI ORA DISAPPLICATO	
ARTICOLO 79, comma 3	0,22% del monte salari 2018 (ove sussista la capacità di spesa nel bilancio) finanziabile solo in caso di scelte organizzative e gestionali e di politica retributiva connesse ad assunzioni di personale anche a t. d.	
Art. 98 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada comma 1 - lett. C)	erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.	39.233,00
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO (D)		289.421,35
TOTALE RISORSE VARIABILI (C + D)		290.480,45

F.P. CCIL
 Conti
 Conti
 Conti
 Conti

CISL
 Conti
 Conti

Ripartizione del fondo miglioramento servizi anno 2024		
		Importo
Totale risorse stabili		1.525.254,41
Totale risorse variabili		290.480,45
Totale risorse		1.815.734,86
Utilizzo indennità storiche e vincolate		Importo
art. 80, comma 1), CCNL 16/11/2022	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	600.000,00
art. 80, comma 1), CCNL 16/11/2022	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	150.000,00
Totale indennità storiche e vincolate		750.000,00
Risorse contrattabili		1.065.734,86
art. 80 comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022	Premi correlati alla performance organizzativa	59.019,46
art. 80 comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022	Premi correlati alla performance individuale	25.294,05
art. 80 comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022	Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/05/2018	70.000,00
art. 80 comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022	Indennità di turno, indennità di reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	252.000,00
art. 80 comma 2, lett. e), CCNL 16/11/2022	Compensi per specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16/11/2022 (Area Funzionari ed E.Q.)	140.000,00
	Compensi per specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16/11/2022 (Area Istruttori e Operatori Esperti)	24.000,00
art. 80 comma 2, lett. f), CCNL 16/11/2022	Indennità di funzione art. 97 CCNL 16/11/2022 per il personale della Polizia Locale (Area Funzionari ed E.Q.)	16.000,00
	Indennità di funzione art. 97 CCNL 16/11/2022 per il personale della Polizia Locale (Area Istruttori)	20.000,00
art. 80 comma 2, lett. f), CCNL 16/11/2022	Indennità di servizio esterno art. 100 CCNL 16/11/2022	40.000,00
art. 80 comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	25.000,00
art. 80 comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	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. 80 comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	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. 80 comma 2, lett. h), CCNL 16/11/2022	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	10.000,00

F.P. CCNL
 - Benvenuti 16/11
 - ...

CISL
 ...

Art. 1, co. 1091, L. 145/2018	Potenziamento ufficio tributi art. 1, co. 1091, L. n. 145/2018	25.188,35
art. 79, co. 2, lett. C), CCNL 16/11/2023	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. 98 CCNL 16/11/2022)	39.235,00
art. 79, co. C, lett. C), CCNL 16/11/2023	Somme derivanti attuazione art. 43, L. n. 449/97 contratti di sponsorizzazione e 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. 80, comma 2, lett. j), CCNL 16/11/2022	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza 01/01/2024)	105.000,00
	TOTALE	1.065.734,86

F.P. CGIL
 [Handwritten signature]

CiSL
 [Handwritten signature]

Specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)

Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è riconosciuta, secondo la disciplina prevista dalla specifica regolamentazione, una indennità di importo non superiore a euro 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

L'ammontare delle risorse destinate a tale istituto è diviso in due quote: la prima, pari a **euro 140.000,00**, destinata a finanziare le specifiche responsabilità attribuite al personale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q.; la seconda, pari a **euro 24.000,00**, destinata a finanziare le specifiche responsabilità attribuite al personale dell'Area degli Istruttori e dell'Area degli Operatori Esperti.

La prima quota è divisa per il numero totale del personale dell'Area Funzionari ed E.Q., escluso i dipendenti titolari di posizione organizzativa, in servizio nell'ente al 1° gennaio dell'anno di riferimento. La seconda quota è divisa per il numero totale del personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti e Istruttori in servizio nell'ente al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

I risultati così ottenuti, che rappresentano il valore medio dell'indennità per dipendente dell'Area Funzionari ed E.Q. (I quota) e delle altre Aree (II quota), vengono moltiplicati, rispettivamente, per il personale dell'Area Funzionari ed E.Q. e delle Aree Operatori, Operatori Esperti e Istruttori in servizio presso ciascuna Unità di Direzione, in maniera da determinare il budget a disposizione per gli incarichi attribuiti al personale dell'Area Funzionari ed E.Q. e al personale delle Aree Operatori Esperti e Istruttori.

Il budget relativo al personale dell'Area Funzionari ed E.Q. viene diviso per il totale dei punteggi di tutti gli incarichi attribuiti al personale dell'Area Funzionari ed E.Q. nell'ambito dell'Unità di Direzione di riferimento. Il risultato ottenuto rappresenta il valore economico di un punto, che viene moltiplicato per il punteggio finale ottenuto da ogni incarico, determinando così il valore economico dell'indennità per ciascun incarico nell'ambito di ogni Unità di Direzione.

Analogha operazione viene fatta con riferimento al budget assegnato per il personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti e Istruttori.

F.P. CCIL
 Benvenuti
 Cap. d. ca
 [Signature]
 [Signature]

CCIL
 [Signature]
 [Signature]

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022)

Per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, al personale della Polizia Locale inquadrato nelle Aree degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarichi di Elevata Qualificazione, può essere riconosciuta una indennità di funzione di importo fino a 3.000,00 euro annui lordi, elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari

L'ammontare delle risorse destinate a tale istituto è diviso in due quote: la prima, pari a **euro 16.000,00**, destinata a finanziare l'indennità di funzione attribuita al personale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q.; la seconda, pari a **euro 20.000,00**, destinata a finanziare l'indennità di funzione attribuita al personale dell'Area degli Istruttori.

Il budget relativo al personale dell'Area Funzionari ed E.Q. viene diviso per il totale dei punteggi di tutti gli incarichi attribuiti al personale della Polizia Locale. Il risultato ottenuto rappresenta il valore economico di un punto, che viene moltiplicato per il punteggio di ogni incarico, determinando così il valore economico dell'indennità di ciascun incarico. Analoga operazione viene fatta con riferimento al budget assegnato per il personale dell'Area degli Istruttori.

F.P. CGPL
Benedetto
C. de
D. de
A.
D.

CISL
R.
M.

Indennità di turnazione e di maggiorazione oraria (art.30, CCNL 16/11/2022 e art. 24, comma 5, 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. 30 del CCNL 16/11/2022. Tanto premesso, per l'anno 2024 l'importo complessivo dell'indennità di turnazione è così calcolata:

Turno			
Unità di Direzione	Servizio	N. dip	Previsione annua
Manutenzione Patrimonio e Viabilità	Piscina comunale	6 addetti	12.000,00
Servizi alla Persona	Teatro Comunale	5 addetti	12.000,00
Programmazione e Innovazione	Autoparco	2 addetti	3.500,00
Servizi Istituzionali	Civico Cimitero	2 addetti	2.000,00
Polizia Locale	Vigilanza	66 agenti di polizia locale	149.000,00
Totale		81 unità	178.500,00

Maggiorazione oraria: Indennità contrattuale prevista per compensare prestazioni lavorative oltre le ore 22:00.

Maggiorazione oraria		
Unità di Direzione	Unità	Previsione annua
Polizia Locale	Non prevedibili	9.500,00
Servizi alla Persona	7	3.500,00
Servizi Istituzionali	2	500,00
Totale		13.500,00

F.P. PGIL
 Comune di ...
 ...
 ...
 ...
 ...

CSL
 ...
 ...

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 (3 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 viabilità (1)	3	14.000,00
Polizia locale (2)	4	19.000,00
Servizi istituzionali (3)	1	21.000,00
Servizi istituzionali (4)	1	6.000,00
Totale	9	60.000,00

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

F.P. PCIL
 Carmine
 P. de
 De
 G.
 D.

C.S.L.
 P.
 M.

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

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.

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

L'indennità condizioni di lavoro per attività esposte a rischio è quantificata in euro 45 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.

L'indennità è dovuta al personale delle Aree degli Operatori, degli Operatori Esperti e degli Istruttori 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 esterna;
- 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, compreso il personale della Polizia Locale non impiegato in servizi esterni;
- 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
- personale della Polizia Locale, non impiegato in servizi esterni, che svolge la propria attività in ambienti di lavoro caratterizzati dalla presenza di un numero rilevante di attrezzature elettroniche e informatiche come la sala radio o la sala per la videosorveglianza;

Unità di Direzione	N. dip.	Previsione annua
Segreteria Generale - Organi Istituzionali	5	1.650,00
Ambiente ed Energia	2	650,00
Bilancio e Partecipate	4	1.250,00
Protezione Civile	2	650,00
Manutenzione del Patrimonio e Viabilità	23	8.000,00
Polizia Locale	19	6.850,00
Programmazione ed Innovazione	8	3.200,00
Servizi alla Persona	13	5.200,00
Servizi Istituzionali	16	5.600,00
Urbanistica e Gestione del Territorio	4	1.280,00
Totale	96	34.330,00

F.P. CCIL
 [Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

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

L'indennità compensa i lavoratori che prestano la propria attività in ambienti di lavoro e/o in condizioni particolarmente disagiate:

1. autisti di scuola bus: viene stabilito un compenso per il disagio derivante dall'applicazione dell'orario spezzato di tutto il personale addetto alla conduzione di scuola bus. Il compenso viene fissato per l'anno in corso in euro 15,00 per ogni stacco da effettuarsi in orario antimeridiano. Viene altresì stabilito di fare effettuare ad ogni autista n. 4 stacchi settimanali fra il lunedì e il sabato e, precisamente, 3 stacchi di due ore dal lunedì al venerdì e uno di 1 e 30 minuti il sabato. Se, nella giornata del sabato, il personale viene impiegato per uscite scolastiche e non effettua lo stacco, in luogo dell'indennità di disagio viene corrisposto il compenso per lavoro straordinario. Per i due mesi di chiusura delle scuole i dipendenti accederanno all'indennità per attività esposte a rischio;
2. necrofori: l'indennità è pari a euro 30,00 mensili, in ragione dell'effettiva presenza;
3. attività di sportello per i dipendenti, compreso il personale della Polizia Locale non impiegato in servizi esterni, che prestano la propria in strutture destinate espressamente e secondo orari predeterminati, per almeno 4 ore al giorno, al ricevimento del pubblico quali URP, tributi, sportelli anagrafici, protocollo, ecc., rivolta esclusivamente al rapporto con utenza esterna: l'indennità è pari a euro 30,00 mensili, in ragione dell'effettiva presenza;

Unità di Direzione	Servizio	Nr.	Indennità pro-capite	Previsione annua
Servizi Istituzionali	Cimitero	3	€ 30,00 al mese, in ragione della presenza effettiva	1.000,00
Programmazione e Innovazione	Scuolabus (autisti)	6	€ 15,00 per ogni stacco per 4 stacchi settimanali	14.000,00
Tutti i settori	Sportello	65	€ 30,00 al mese in ragione della presenza effettiva	15.000,00
Totale		74		30.000,00

F.P. CGIL
 Centro
 Delp
 4/5
 7/8

CCSL
 [Signature]

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.

Si individuano due fasce.

1 fascia: euro 2,00 al giorno per unità per maneggio valori complessivo superiore a **euro 50.000,00**;

2 fascia: euro 1,52 al giorno per unità per maneggio valori complessivo compreso fra **euro 50.000,00** e **euro 10.000,01**;

Unità di direzione	Maneggio valori		
	Unità	Fascia	Previsione
Servizi Istituzionali	3	2	2.075,00
	5	2	
Bilancio e Partecipate	2	1	900,00
Polizia Locale	5	1	1.380,00
Segreteria Generale	1	1	415,00
Servizi alla Persona	2	1	900,00
Totale	18		5.670,00

F.P. CPIL
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

CISL
 [Signature]
 [Signature]

Indennità di servizio esterno art. 100, CCNL 16/11/2022

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, è attribuita una indennità giornaliera di 5 euro per il personale impiegato nei nuclei di viabilità e infortunistica e di 3 euro per il personale impiegato nei nuclei ambiente, commercio edilizia, informazioni e P. G.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

Per l'anno 2024 è previsto un importo complessivo pari a **euro 40.000,00**.

F.P. CGIL
Carlo...
...
...
...
...

CISL
...
...

Premio di performance

Il premio di Performance, diversificato per area, 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 Elevata Qualificazione, 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

F. P. C. C. I. L.
 [Signature]

C. S. E.
 [Signature]

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 Elevata Qualificazione, è suddiviso per area;
2. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni area è moltiplicato per i seguenti parametri:

Area	Parametro
Operatori	1
Operatori Esperti	1.03
Istruttori	1.08
Funzionari ed EQ	1.14

3. i risultati per area 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.

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 di Elevata Qualificazione.

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 (30% 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.

F.P. P.F.IL
Carabinieri
20.01.20

CASC
H

Amf

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 <i>performance</i> individuale (30% 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)

Le risorse disponibili per la retribuzione della *performance* sono pari a **euro 84.313,51**

Area	Unità	Premio unitario	Performance organizzativa	Performance individuale	Totale
Operatori	26	€ 274,38	€ 192,06	€ 82,31	€7.133,79
Operatori Esperti	81	€ 282,61	€ 197,83	€ 84,78	€ 22.891,23
Istruttori	122	€ 296,33	€ 207,43	€ 88,90	€ 36.148,85
Funzionari ed E.Q.	58	€ 312,79	€ 218,95	€ 93,84	€ 18.139,64
Totali	287				€ 84.313,51

F.P. CGIL
 C. C. C.
 G. D. C.
 D. C.
 D. C.

CISL
 C. C. C.
 D. C.