

Comune di Meolo
Città Metropolitana di Venezia

ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

ANNO 2023

In data 16.11.2023, tra il Presidente della delegazione di parte pubblica, dott. Simone Bortolan, allo scopo autorizzato con delibera di Giunta Comunale n. 84 del 09.11.2023 e la delegazione sindacale, così rappresentata:

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL- FP Sig. Nicola Gallo
Organizzazione Sindacale Territoriale CISL - FP Sig. Carlo Alzetta

- R.S.U. Sigg.ri Roberta Rossi
 Silvia Beni
 Colletto Paola

si è definito il C.C..D.I parte economica per l'anno 2023.

Dato atto che in data 16 novembre 2022 è stato approvato il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021, il quale, agli art. 79 e 80 disciplina la costituzione e l'utilizzo del fondo risorse decentrate.

Vista la determinazione n. 24 del 13.03.2023 avente ad oggetto: "Costituzione parte stabile del fondo per le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività - anno 2023" che prevede un importo pari ad € 139.262,89 per risorse decentrate stabili;

Dato atto che le risorse variabili ammontano a € 36.422,12 di cui:

€ 4.840,00 integrazione 1,2% monte salari 1997;

€ 1.492,98 integrazione 0,22% monte salari 2018;

€ 202,14 economie straordinari anno 2022;

€ 3.887,00 importo su base annua per unità di personale destinataria del nuovo CCNL;

€ 26.000,00 di altre risorse variabili per incentivi funzioni tecniche (€ 18.000,00), incentivi IMU (€5.000,00) e progetto sicurezza stradale (€ 3.000,00);

determinando pertanto un fondo complessivo pari ad € 175.685,01;

Dato atto che vanno, inoltre, considerati come incrementi del Fondo, da escludere dai conteggi per rispetto del limite imposto dalla legge, gli importi definiti dall'art. 79 comma 2, lett. a-b-c-d e comma 3 del nuovo CCNL 16.11.2022 come meglio identificati nella successiva tabella riepilogativa;

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 36 del 29.06.2023 con la quale vengono stabilite le direttive per la contrattazione decentrata e, tra l'altro:

vengono rese disponibili risorse per l'integrazione del fondo ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 16.11.2022, relativo alla quota dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la dirigenza, nella misura massima di € 6.000,00;

vengono rese disponibili risorse per incrementare le risorse di cui all'art. 79 comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2



del D. lgs. n. 75/2017. Le risorse così individuate vanno ad incrementare, in misura proporzionale, sia il Fondo che il budget delle Elevate Qualificazioni.

vengono inoltre previste per l'anno 2023:

la somma indicativa di € 18.000,00 destinata a compensare le attività previste dall'art. 113 del DLgs 50/2016 (incentivi funzioni tecniche), che sarà indicata nel CCDI ai soli fini conoscitivi.

la somma indicativa di € 5.000,00 in attuazione dell'articolo 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018 – n. 145, per incentivi IMU.

La somma di € 3.000,00 destinata a compensare il progetto di sicurezza stradale che verrà finanziato dall'art. 208 .

Costituzione del "Fondo risorse decentrate"

ART. 1 - COSTITUZIONE DEL FONDO

Il Fondo risorse decentrate, per l'anno 2023 risulta così costituito, come da determina n. 55 rg n. 313 del 25.07.2022 e delibera di GC n. 84 del 19.10.2022 in premessa citate:

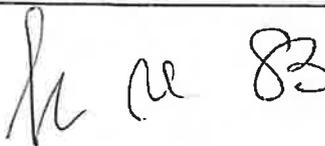
a - risorse necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi, determinate nell'anno 2022 dall'art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018, con le integrazioni previste dal comma 2 del medesimo articolo 67, che comprendono le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, comma 2, CCNL 22.01.2004;

b - risorse rese disponibili, derivanti dalle discipline contrattuali prescritte dal comma 3 dell'art. 67 CCNL 21.05.2018, come risultano dal seguente prospetto:

Comma 1 - Risorse stabili	Importi	
a) Importo anno 2023 (parte storica anno 2017) che comprende le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, c.2 CCNL 22.01.2004 dell'anno 2018 tra cui:	€ 108.663,80	
b) importo anno 2023 (parte storica 2017 riduzioni D.L.78/2010)	€ -3.233,93	
c) Dall'importo come sopra determinato vanno detratte le risorse che gli enti hanno destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle p.o. istituite (enti con dirigenza)	0	
Differenza a - b - c	€ 105.429,87	

Comma 2 - Incrementi del fondo	Importi	
a) 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, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	€ 2.080,00	
b) 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	€ 2.726,69	
c) importo corrispondente alle RIA 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	€ 4.919,72	

	d) importo, su base annua, pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL 2019-2021 in servizio alla data del 31/12/2018, a decorrere dal 01.01.2023 e a valere dall'anno 2021	€ 1.943,50	
	e) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 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	€ 2.807,48	
	f) eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165		
	g) importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, 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; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies		
	h) importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate		
	i) adeguamento del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs n. 75/2017. Incremento personale anno 2023 rispetto al personale in servizio al 31.12.2018 pari a 2,59 unità (unità in servizio al 31.12.2018= 20,66 – unità che accederanno al fondo 2023 = 23,25 esclusi i tempi determinati)	€ 13.109,94	
	l) risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5 lett. a)		
	m) Importo differenziale stipendio ex categoria B3 ed ex categoria D3 dal 01/04/2023	€ 6.245,69	
		Importi	
	TOTALE RISORSE STABILI	€ 139.262,89	
A	di cui extra tetto	€ 15.803,36	
A1	RISORSE STABILI NEL TETTO	€ 123.459,53	
	Comma 3 - Risorse variabili	Importi	
	Incremento per conseguimento obiettivi Ente. - (art.79)		
	Integrazione 1,2% m.s. 1997 - (art. 79 c.2 lett. b) CCNL 2019-2021) – importo massimo € 6.000,00	€ 4.840,00	
	Importo RIA una tantum personale cessato anno precedente		
	Economie fondo anno precedente - (art. 80 c.1 CCNL 2019-2021)		
	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, a decorrere dal 01.01.2023 e a valere dall'anno 2021 (arretrati 2021 e 2022)	€ 3.887,00	
	Articolo 79 comma 3 CCNL 2019-2021 (0,22% MONTE SALARI 2018)	€ 1.492,98	





Economie buoni pasto anno precedente		
Economie fondo straordinario – (art. 79 c.2 lett. d) CCNL 2019-2021)	€ 202,14	
Recupero Quota Fondo anno 2022 ai sensi del D.L. 16/2014 ART.4 COMMA 1		
Incentivi Funzioni Tecniche (Art. 113 D.Lgs 50/2016)	€ 18.000,00	
Incentivi IMU (art. 1 c.1091 legge n. 145 del 30/12/2018)	€ 5.000,00	
Progetto sicurezza stradale (art. 208 cds -d.lgs. 30/04/1992, n. 285)	€ 3.000,00	
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 36.422,12	
di cui extra tetto		€ 31.582,12
TOTALE RISORSE NEL TETTO SALARIO ACCESSORIO	€ 175.685,01	
Risorse stabili extra tetto	€ 15.803,36	
Risorse variabili extra tetto	€ 31.582,12	

Complessivamente, le risorse stabili e variabili ammontano a € 175.685,01 di cui:

- a) € 123.459,53 dato da risorse decentrate stabili;
- b) € 15.803,36 incrementi parte stabile extratetto;
- c) € 10.422,12 incrementi parte variabile
- d) € 18.000,00, destinati a compensare le attività previste dall'art. 113 del D.Lgs 50/2016 (incentivi funzioni tecniche)- € 5.000,00 destinati ad compensare le attività di cui all'articolo 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018 – n. 145 (incentivi IMU), - € 3.000,00 destinati a compensare il progetto sicurezza stradale della Polizia Locale e interamente finanziati dall'art. 208 cds. Tali importi sono compresi nel totale del fondo ai soli fini conoscitivi ma ininfluenti ai fini del calcolo dei limiti stabiliti dalla legge di stabilità 2017 e dal D.Lgs n. 75/2017

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 79, commi 1,2,3.

Le parti convengono di destinare le risorse al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

ART. 2 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Ai sensi dell'art. 80, comma 1 del CCNL del 16.11.2022, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del Fondo di cui al precedente art. 1 – lett. a).

Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del Fondo in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

A tal fine, nella definizione delle risorse di parte stabile, viene evidenziata la quota destinata al mantenimento del livello di potenzialità del Fondo per le progressioni economiche, quale somma di tutti i differenziali degli aumenti stipendiali tra le singole posizioni di sviluppo attribuite

nell'ambito del sistema di classificazione e gli importi relativi alle posizioni iniziali.

FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Si dà atto che in sede di accordo annuale vengono definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

Per l'anno 2023 non vengono rese disponibili risorse finanziarie per riconoscere nuove progressioni economiche ai dipendenti;

Per l'anno 2023 vengono così definite in € 52.291,10 le risorse destinate alle PEO, così come derivanti da assegnazioni effettuate a valere per gli anni precedenti e ridotte a seguito collocamenti in quiescenza.

Si dà atto, inoltre, che vengono utilizzate risorse per € 5.534,17 circa per garantire la corresponsione dei differenziali di progressione economica già attribuita.

Non vengono effettuate per l'anno 2023 nemmeno progressioni economiche verticali, cioè tra le aree.

ART. 3 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO.

Anche la corresponsione dell'indennità di comparto fa parte delle risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 1, secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.1.2004.

Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sarà da reperire con mezzi di bilancio, non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

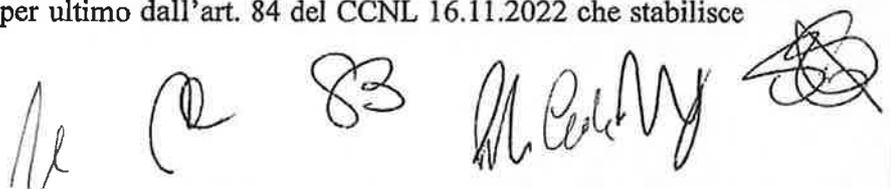
Eguale non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Per l'anno 2023 la quota corrisponde ad € 11.928,36.

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 2

ART. 4 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'.

Con l'indennità per le specifiche responsabilità i contratti vogliono premiare l'impegno più forte, in termini di attribuzioni, richiesto ad alcuni dipendenti. Essa è stata istituita dal CCNL 01.04.1999, articolo 17, comma 2, lettere f) e i). La sua struttura è rimasta fino ad oggi invariata, ma la sua misura è stata dapprima modificata dai CCNL 22.01.2004, CCNL 09.05.2006, dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018 e per ultimo dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 che stabilisce



una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area di Funzionari ed Elevate Qualificazioni.

Possono essere compensate le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'Ente, di cui all'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 1.4.1999, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; responsabilità affidate agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori nonché le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Il compenso di cui al precedente comma è definito nella misura massima di € 11.000,00 annui.

La contrattazione decentrata integrativa è chiamata a definire il quantum annuale delle risorse, ad individuare i soggetti ed a fissare la misura dei compensi, che possono essere differenziati, anche per categorie.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione) in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

Le specifiche responsabilità riguardano anche lo svolgimento di compiti e funzioni particolari, inerenti attività istruttorie di procedimenti, dal momento d'impulso del procedimento fino al momento che precede l'emissione del provvedimento finale, di competenza del Responsabile di servizio ovvero compiti ritenuti di particolare specificità.

Detta specificità viene individuata dai Responsabili di Settore in concertazione con il Segretario Generale, attraverso l'attribuzione di specifiche responsabilità nei seguenti casi:

- a) Responsabilità di procedimenti amministrativi - apposizione del parere istruttorio sulle proposte determinative.
- b) Responsabilità di procedimenti amministrativi - apposizione del parere istruttorio sulle proposte deliberative.
- c) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione nell'ambito dei sistemi informativi.
- d) Responsabilità di sistemi relazionali complessi e svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.
- e) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso.
- f) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara.
- g) Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.).
- h) Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche.
- i) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione, con delega specifica.
- j) Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni e/o determinazioni del responsabile.
- k) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale.

Le risorse per il 2023 sono assegnate entro il limite dell'importo complessivo di € 11.000,00, in base ad attestazione delle Elevate Qualificazioni.

Tramite conferenza di servizio tra le Elevate Qualificazioni dell'Ente si procederà a identificare e quantificare le particolari responsabilità di fatto assunte nell'anno 2023, nonché i dipendenti interessati.

L'importo di ciascuna specifica responsabilità deriverà dal seguente rapporto:

- a) importo complessivo a disposizione (dividendo), al netto delle risorse destinate al pagamento delle specifiche responsabilità di cui alla lettera i) dell'art. 17, comma 2, CCNL 01.04.1999;
- b) numero complessivo delle responsabilità assunte tra tutto il personale affidatario (divisore);
- c) il quoziente, arrotondato per difetto alle decine di euro, moltiplicato per il numero di responsabilità, determina il compenso spettante.

L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio.

Il provvedimento di definizione dell'ammontare delle singole indennità, previa adozione dell'atto di attribuzione delle specifiche responsabilità ad opera dei competenti Responsabili di area, viene approvato dal Segretario comunale, entro 30 giorni dalla stipulazione del CCDI che stabilisce l'ammontare complessivo di tali indennità.

ART. 5 - RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI TURNO

L'indennità di turno viene riconosciuta ai dipendenti della Polizia Locale ai sensi dell'art. 30 CCNL 16.11.2022:

Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornalieri.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

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. 74 comma 2 lettera c) del CCNL 16.11.2022.;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74 comma 2 lettera c) del CCNL 16.11.2022.;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.74 comma 2 lettera c) del CCNL 16.11.2022.;
- d) turno infrasettimanale festivo: maggiorazione del 100% della retribuzione di cui all'art. 74 comma 2 lettera c) del CCNL 16.11.2022.

Tale indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79.

Per l'anno 2023 l'importo viene quantificato in € 8.000,00

**ART.6 - UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO
DELLA INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO**

INDENNITA' DI RISCHIO E DISAGIO

L'indennità di rischio e disagio in applicazione della disciplina dell'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018, è destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate e che comportano l'esposizione a rischi.

La misura del rischio viene effettuata dal RSPP di concerto con il RLS.

L'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese secondo i seguenti criteri:

disagio basso € 1,50	rischio basso € 1,50
disagio medio € 2,00	rischio medio € 2,00
disagio alto € 2,50	rischio alto € 2,50

I profili beneficiari dell'**indennità di rischio** sono i seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
OPERATORI ESPERTI – OPERAI SPECIALIZZATI	2	€ 960,00

INDENNITA' MANEGGIO DI VALORI

Sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti "maneggio valori" quelle che comportano il maneggio di valori in via continuativa, intendendo per "valori", non solo il denaro contante ma anche altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono ad un determinato valore monetario come ad esempio i buoni pasto, i buoni benzina, i voucher ecc.

L'indennità può essere corrisposta solo al dipendente al quale sia stata attribuita la qualifica di "agente contabile" e solamente per i giorni di effettivo servizio.

la misura dell'indennità è stabilita secondo i seguenti criteri:

media mensile valori maneggiati da € 0,00 a € 500,00	€ 1,50 giornalieri
media mensile valori maneggiati oltre € 500,00	€ 2,00 giornalieri

I profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI CONTABILI	2	€ 960,00

**ART. 7 - UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE A COMPENSARE
L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE DALLA POLIZIA LOCALE.**

Viene definita, sulla scorta del progetto presentato dalla Polizia locale per l'anno 2023, la somma di € 3.000,00 per compensare l'attività prestata in orario serale/notturno, all'interno di uno specifico progetto. Tale progetto è interamente finanziato dall'art.208 del Cds.

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
AGENTI DI POLIZIA LOCALE	3	€ 3.000,00

ART. 8 - UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE A COMPENSARE I SERVIZI ESTERNI SVOLTI DALLA POLIZIA LOCALE

Al personale di Polizia locale che, in via continuativa, effettua servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera che viene quantificata in € 1,00 al giorno.

I profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
AGENTI DI POLIZIA LOCALE	4	€ 900,00

ART. 9 - RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE

Di seguito si riepilogano le somme complessivamente destinate al finanziamento delle risorse decentrate per l'anno 2023:

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 1	2023
a) differenziale progressioni economiche CCNL	5.534,17
a) progressioni economiche anni precedenti	52.291,10
c) indennità di comparto	11.928,36
d) incremento delle indennità personale educativo asili nido	
e) indennità personale ex-VIII qualifica	
TOTALE utilizzi vincolati	69.753,63
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 2	2023
a) performance organizzativa (quota del 65% delle risorse variabili) € 37.772,40	
b) performance individuale (quota del 35% delle risorse variabili) € 20.338,98	58.111,38
c) maggiorazione premio individuale (art. 81 CCNL 2022)	
d) indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL 2022):	
d.1) indennità di rischio € 960,00	
d.2) indennità di disagio	1.920,00
d.3) indennità maneggio valori € 960,00	
e) indennità di turno (art. 30 CCNL 2022)	8.000,00

ne 8

RR Lido




f) indennità di servizio esterno (art.100 CCNL 2022)	900,00
g) indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/9/2000)	
h) compensi per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2022)	11.000,00
i) indennità funzione personale P.L. cat. C/D (art. 97 CCNL 2022)	
l) indennità servizio esterno di vigilanza	
m) incentivi a personale P.L. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 98 CCNL 2022)	
n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 79 CCNL 2022)	
o) COMPENSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI LEGGE	
o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU (; art. 1, comma1091 Legge 30/12/2018 n. 145.	5.000,00
o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma)	18.000,00
o.3) compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7)	
o.4) compensi Istat	
o.5) compensi per progetti sicurezza stradale finanziati dall'articolo 208 Codice della strada (D.lgs. 30 aprile 1992, n. 285)	3.000,00
p) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)	
q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione	0,00
r) somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011 (delib. G.C. n. del)	
TOTALE utilizzi da contrattare	105.931,38
Riepilogo costituzione e destinazione Fondo	2023
Totale risorse stabili (art. 79 CCNL 2022)	139.262,89
Totale risorse variabili (art. 79 CCNL 2022)	36.422,12
<i>a) Totale</i>	175.685,01

Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 80 CCNL 2022)	69.753,63
Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 80 CCNL 2022)	105.931,38
<i>b) Totale</i>	175.685,01
DIFFERENZA Totale a - b	0

**ART. 10 - UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE
LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.**

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività e la performance, sono quantificate presuntivamente in € 58.111,38.

Tali risorse vengono assegnate ai vari settori in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente.

Nell'ambito di ciascun settore, il responsabile provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio settore.

Previa verifica della programmazione annuale delle attività amministrative, sono analizzati i risultati conseguiti dall'Ente.

Ciascun responsabile, in adempimento a tali verifiche, compila le schede di valutazione delle risorse umane assegnate, tenuto conto, tra l'altro:

che l'attività di valutazione mira a verificare l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed in altri atti di indirizzo politico;

che l'attività stessa consiste nell'analisi, preventiva e successiva, della congruenza e/o degli scostamenti tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi operativi prescelti, le scelte operative effettuate, nonché nella identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione, dei possibili rimedi.

ART. 11 - DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente accordo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le parti concordano, inoltre, sul fatto che gli istituti di trattamento accessorio finanziati dalla parte variabile possano essere finanziati anche da eventuali residui della parte stabile ed eventuali risparmi nella ripartizione delle risorse saranno ridistribuiti tra tutto il personale per finanziare la produttività generale, nei casi consentiti.

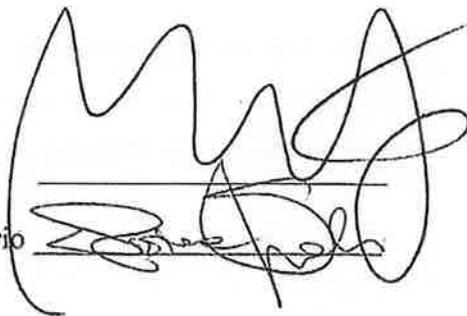
Le economie derivanti dalla riduzione dei compensi in conseguenza delle assenze per malattia costituiscono economie di bilancio che non possono essere distribuite al personale (D.L. 112/2008). Tali economie saranno quantificate in sede di liquidazione finale del fondo e non potranno essere riportate nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

Le parti sottoscrivono il presente accordo, relativo all'anno 2023, sulla destinazione e finalità delle risorse decentrate.

- La delegazione di parte pubblica:

Presidente Simone Bortolan – Segretario Generale

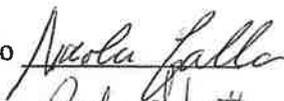
Componente Viviana Spitaleri – Responsabile settore finanziario



- La delegazione sindacale:

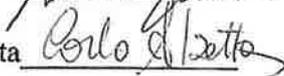
Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL - FP Sig.

Nicola Gallo



Organizzazione Sindacale Territoriale CISL - FP Sig.

Carlo Alzetta

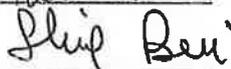


R.S.U.

Roberta Rossi



Silvia Beni



Paola Colletto

