

---

**Comune di Meolo**  
**Città Metropolitana di Venezia**

**ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

**ANNO 2019**

In data 08 ottobre 2019, presso la Residenza Municipale del Comune di Meolo, tra il Presidente della delegazione di parte pubblica dott. Pierfilippo Fattori, allo scopo autorizzato con delibera di Giunta Comunale n. 78 del 07.08.2019 e la delegazione sindacale, così rappresentata:

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL- FP    Sig.ra Franca Vanto

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL - FP    Sig. Carlo Alzetta

R.S.U. Sigg.ri            Luca Sutto  
                                  Roberta Rossi  
                                  Silvia Beni

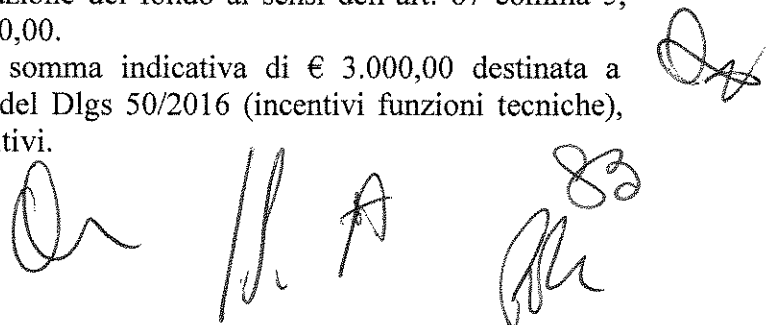
Dato atto che in data 21 maggio 2018 è stato approvato il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018, il quale, agli art. 67 e 68 disciplina la costituzione e l'utilizzo del fondo risorse decentrate.

Vista la determinazione n. 13/19 rg n. 70 del 25.03.2019 avente ad oggetto: "Costituzione parte stabile del fondo per le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività - anno 2019" nell'importo per risorse decentrate stabili di € 112.247,34, pari a quello definito per l'anno 2017, sulla scorta degli obblighi previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 25.05.2017, che modifica il D.Lgs n. 165/2011, secondo il quale l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, abrogando contestualmente la disposizione di cui all'art. 1, comma 236, della legge 28.12.2015, che prevedeva la riduzione automatica dell'importo del fondo in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Dato atto che vanno, inoltre, considerati come incrementi del Fondo, da escludere dai conteggi per il citato rispetto del limite imposto dalla legge, gli importi definiti dall'art. 67 comma 2, lett. a-b-c del nuovo CCNL 21.05.2018 come meglio identificati nella successiva tabella riepilogativa;

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 34 del 15.03.2019 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. 67 comma 4 del CCNL 21.05.2018, 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 l'integrazione del fondo ai sensi dell'art. 67 comma 5, del CCNL 21.05.2018, nella misura di € 1.500,00.
- viene inoltre prevista per l'anno 2019, la somma indicativa di € 3.000,00 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.



Le parti, come sopra identificate, sottoscrivono l'allegato accordo relativo all'anno 2019, sulla destinazione e finalità delle risorse decentrate e della produttività, giusta preintesa siglata il 18.07.2019.

---

- ART. 1 Costituzione del Fondo
- ART. 2 Utilizzo delle risorse per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali
- ART. 3 Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'indennità di comparto
- ART. 4 Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'indennità di responsabilità particolari categorie di lavoratori
- ART. 5 Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno
- ART. 6 Utilizzo delle risorse destinate al pagamento delle indennità di rischio e disagio
- ART. 7 Utilizzo delle risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte dalla Polizia locale
- ART. 8 Utilizzo delle risorse destinate a compensare i servizi esterni svolti dalla Polizia locale
- ART. 9 Utilizzo delle risorse destinate a compensare le attività che comportano il maneggio di valori
- ART. 10 Riepilogo complessivo delle risorse
- ART. 11 Utilizzo risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi
- ART. 12 Disposizioni finali
- 

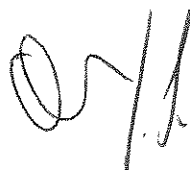
### **Costituzione del "Fondo risorse decentrate"**

#### **ART. 1 - COSTITUZIONE DEL FONDO**

Il Fondo risorse decentrate, per l'anno 2019 risulta così costituito, come da determina n. 13 rg n.70 del 25.03.2019 e delibera di GC n. 34/2019 in premessa citate:

**a - risorse necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi, determinate nell'anno 2019 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:**



<b>Comma 1 - Risorse stabili</b>	<b>Importi</b>
a) Importo anno 2018 che comprende le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, c. 2 CCNL 22.1.2004:	105.429,87
b) 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)	
<b>Differenza a - b</b>	105.429,87

<b>Comma 2 - Incrementi del fondo</b>	<b>Importi</b>
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	2.537,35
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 (Lorenzon + Sgnaolin+ Teso)	2.200,12
d) eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165	
e) importi necessari a sostenere <i>a regime</i> 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	
f) importi corrispondenti a <i>stabili</i> riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare	
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	112.247,34
di cui extra tett	4.617,35
<b>RISORSE STABILI NEL TETTO</b>	107.629,99

<b>Comma 3 - Risorse variabili da definire di anno in anno</b>	<b>Importi</b>
a) risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto 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	
b) quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	
c) risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge: (art. 208 Cds)	
d) risorse derivanti da attività previste da art. 113 D,Lgs 50/2016 (incentivi funzioni tecniche) a fini conoscitivi	3.000,00
e) 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	

*Ch P*

*A*

*Alu*

*83*

*Q*

*1/1*

	f) eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999	
	g) risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati (messi notificatori)	
	h) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4 (1,2% monte salari 1997 esclusa quota dirigenza - già art. 15, c. 2 CCNL 1999 - max 6.010,00)	6.000,00
	i) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) (Obiettivi anche di mantenimento definiti dal piano della performance e potenziamento sicurezza stradale - ex art. 15, c. 5 CCNL 1999)	1.500,00
	j) importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi (regioni e città metropolitane con possibile estensione ad altre P.A.)	
	k) integrazioni alla componente variabile del Fondo - 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	
		<b>Importi</b>
<b>A</b>	<b>Totale risorse stabili</b>	<b>112.247,34</b>
	di cui <b>extra tetto</b> gli incrementi di cui all'art. 67, comma 2, lettere a) e b), del CCNL F.L. 2016/2018 (dichiarazione congiunta CCNL n. 5, confermata da C.di C. n. 19/SezAut del 9.10.2018)	4.617,35
<b>A1</b>		
<b>A2</b>	di cui <b>RISORSE STABILI NEL TETTO</b>	107.629,99
<b>B</b>	<b>Totale risorse variabili</b>	<b>10.500,00</b>
	di cui <b>extra tetto</b> le spese per funzioni tecniche vincolate per legge (dichiarazione congiunta CCNL n. 9, confermata da C. di C. n. 6/SezAut del 10.04.2018)	3.000,00
<b>B1</b>		
<b>B2</b>	di cui <b>RISORSE VARIABILI NEL TETTO</b>	7.500,00
	<b>Riepilogo complessivo</b>	
	<b>Totale fondo 2019 (A + B)</b>	<b>122.747,34</b>
	<b>TOTALE FONDO EXTRA TETTO (A1 + B1)</b>	<b>7.617,35</b>
<b>C</b>	<b>TOTALE FONDO NEL TETTO (A2 + B2)</b>	<b>115.129,99</b>
	<b>Totale fondo 2016 (art. 23 c. 2 DLgs 75/2017) escluse funzioni tecniche (€ 118,665,25 - € 3.000,00)</b>	<b>115.665,25</b>
<b>D</b>	<b>rispetto vincolo di spesa con riferimento all'anno 2016 (C - D)</b>	<b>-535,26</b>
	Risorse stabili extra tetto 2019	4.617,35
	Risorse variabili extra tetto 2019	3.000,00
	<b>TOTALE MAGGIORI RISORSE ANNO 2019</b>	<b>7.617,35</b>

Complessivamente, le risorse stabili e variabili ammontano a € 122.747,34 di cui:

- a) € 115.129,99 dato da risorse decentrate stabili per € 107.629,99 + risorse decentrate variabili per € 7.500,00;
- b) € 4.617,35 incremento extra Fondo di cui all'art. 67, comma 2, del CCNL 21.05.2018;
- c) € 3.000,00, destinata a compensare le attività previste dall'art. 113 del D.Lgs 50/2016 (incentivi funzioni tecniche), compresa nel totale del fondo ai soli fini conoscitivi ma ininfluenza 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. 68, comma 1

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. 68, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, 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

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

Dato atto, che dall'1.4.2018, l'art. 64 del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018 nella Tabella C "Incrementi stipendi tabellari" è prevista, tra l'altro, in corrispondenza delle categorie A, B, C, e D, una ulteriore posizione (A6, B8, C6 e D7) a cui si accede mediante progressione economica a carico delle risorse stabili del Fondo di cui all'art. 67;

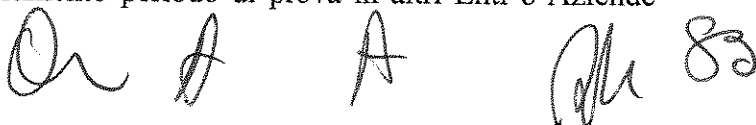
Ritenuto di procedere in maniera selettiva all'attribuzione di PEO anche per il corrente anno, sulla base di quanto disposto dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018 e delle risorse rese disponibili, con le seguenti modalità:

Le risorse finanziarie rese disponibili per l'anno in corso ammontano a € 3.000,00, arrotondate per eccesso, che verranno utilizzate per riconoscere le nuove progressioni economiche ai dipendenti utilmente collocati nella graduatoria unica aziendale, con decorrenza 01.01.2019;

I dipendenti che beneficeranno del passaggio alla fascia superiore (misura massima del 30% delle unità di personale in servizio soggette a selezione, ovvero per l'anno 2019 n. 3 unità) saranno individuati secondo criteri che tengano conto sia dell'anzianità di permanenza nella categoria che del merito individuale;

Alla selezione saranno ammessi i dipendenti che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data del 31.12.2018:

- essere in servizio a tempo indeterminato da almeno due anni;
- possedere almeno n. 3 anni di anzianità di servizio nella posizione economica;
- non avere riportato sanzioni disciplinari superiori alla "censura" nell'anno precedente;
- non risultare assenti dal servizio per aspettativa non retribuita, concessa per assunzione a tempo determinato, da oltre un anno o per superamento periodo di prova in altri Enti o Aziende



pubbliche;

- aver riportato, nella scheda di valutazione individuale, almeno il punteggio medio nel triennio precedente (2016/2017/2018) di 55 su 90, la quale tiene conto dei seguenti elementi:
  - a) responsabilità dei risultati;
  - b) capacità relazionali;
  - c) capacità di risoluzione dei problemi;
  - d) capacità di decisione;
  - e) capacità di iniziativa, anche nei confronti dell'utenza;
  - f) flessibilità – cambiamento e capacità di adattamento;
  - g) produttività;
  - h) capacità organizzativa;
  - i) lavoro di squadra

Il Settore finanziario elaborerà l'elenco del personale dipendente in possesso dei requisiti previsti, senza necessità di presentazione di apposita domanda da parte degli stessi;

All'atto della formulazione delle graduatorie saranno presi in considerazione, nell'ordine, i seguenti fattori:

- l'anzianità di servizio nella posizione economica;
- il punteggio medio maggiore ottenuto nelle schede di valutazione del triennio;

e, a parità di punteggio sarà prevalente, nell'ordine:

- l'anzianità di servizio complessiva
- l'anzianità anagrafica.

Le graduatorie, una volta approvate, saranno pubblicate sul Sito istituzionale aziendale. In esse saranno indicati i numeri definitivi dei passaggi da riconoscere, determinati in base al costo delle singole fasce da attribuire ai candidati utilmente collocati in graduatoria, con arrotondamento per eccesso rispetto alle risorse assegnate. I candidati potranno richiedere il riesame o la rettifica della propria posizione nei 15 giorni successivi alla data di pubblicazione della graduatoria. L'eventuale revisione/rettifica delle graduatorie o la loro conferma avverrà entro 45 giorni dalla data di prima pubblicazione. Al personale utilmente collocato nelle graduatorie sarà attribuita, a prescindere dal momento temporale di conclusione della selezione, la fascia economica superiore a quella in godimento a decorrere dal 1° gennaio 2019. Il riconoscimento dei nuovi valori economici e gli eventuali arretrati saranno corrisposti entro la terza mensilità successiva alla definitiva approvazione delle graduatorie. L'accesso agli atti della procedura selettiva è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del procedimento e, comunque, non prima della pubblicazione delle graduatorie.

Le graduatorie sono utilizzabili una sola volta in sede di prima e unica applicazione.

Le parti convengono che i criteri di formulazione delle graduatorie definiti con il presente accordo potranno essere utilizzati in caso di riconoscimento di progressioni economiche orizzontali per gli anni successivi, fatte salve diverse disposizioni nazionali, regionali o contrattuali.

Eventuale contenzioso sarà esaminato e risolto dal nucleo di valutazione.

Per l'anno 2019 vengono così definite in **€ 56.040,00** le risorse destinate alle PEO (€ 53.040,00 già attribuite ed € 3.000,00 rese disponibili), così come derivanti da assegnazioni effettuate a valere per gli anni precedenti e ridotte a seguito collocamenti in quiescenza.

Dare atto, inoltre, che vengono utilizzate risorse per **€ 2.537,35** circa per garantire la corresponsione dei differenziali di progressione economica già attribuita.

**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. 68, 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.

Egualemente 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 2019 la quota corrisponde ad € 11.116,00.

**Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2**

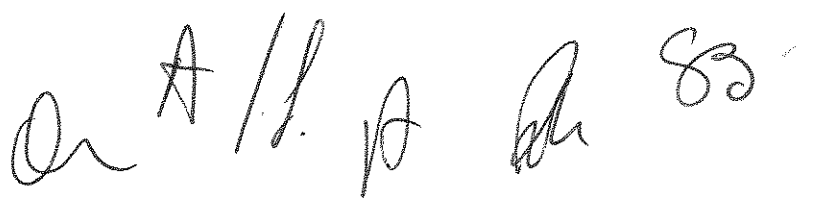
**ART. 4 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO  
DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA'  
DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.**

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 1.4.1999, 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 22.1.2004, CCNL 9.5.2006 e, da ultimo, dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018 che prevede anche l'importo massimo erogabile pari ad € 3.000,00.

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 € 350,00 annui per singola responsabilità.

Possono, altresì, beneficiare di questo compenso ulteriori dipendenti di categoria B, C e D, a condizione che non siano titolari di posizione organizzativa e che svolgano, appunto, compiti di specifica responsabilità.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'A', 'S.', 'A', and '83'.

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.

Si deve evidenziare che l'istituto deve essere utilizzato in misura necessariamente differenziata, per retribuire i dipendenti chiamati a sostituire i vertici della articolazione organizzativa in caso di assenza, nonché quei dipendenti individuati formalmente quali responsabili di procedimento.

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 Comunale, 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 l'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione, con delega specifica.
- l) Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni e/o determinazioni del responsabile.
- m) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale.

Le risorse per il 2019 sono assegnate in un importo complessivo di € 12.000,00 in base ad attestazione delle Posizioni organizzative.

Tramite conferenza di servizio tra il Segretario generale e le posizioni organizzative dell'Ente si procederà a identificare e quantificare le particolari responsabilità di fatto svolte nell'anno 2019, 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 1.4.1999;
- b) numero complessivo delle responsabilità svolte 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 di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo.

#### **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. 23 CCNL del 21.05.2018:

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 giornaliere.

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.

*(omissis)*

Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

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. 67."

Per l'anno 2019 il compenso viene quantificato in circa € 6.000,00.

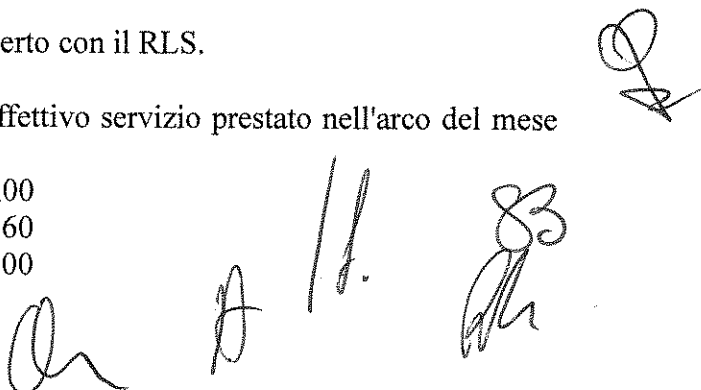
#### **ART. 6 - UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLA INDENNITA' DI RISCHIO E DISAGIO**

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 € 1,00	rischio basso € 1,00
disagio medio € 1,60	rischio medio € 1,60
disagio alto € 2,00	rischio alto € 2,00



chiamata in servizio in giornate non lavorative € 10,00 a chiamata

I profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
PERSONALE TECNICO - OPERAI	2	720,00

Le risorse sono individuate nell'importo complessivo di € 720,00.

**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 2019, la somma di € 1.320,00 per compensare l'attività prestata in orario notturno, all'interno di uno specifico progetto.

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
AGENTI DI POLIZIA LOCALE	2	1.320,00

**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, proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

I profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
AGENTI DI POLIZIA LOCALE	3	720,00

Le risorse sono previste nell'importo complessivo di € 720,00. (€ 1,00 x 20 gg medi mensili x 12 mensilità per n. 3 agenti)

**ART. 9 - UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LE ATTIVITA' CHE COMPORTANO IL 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	€ 1,00 giornalieri
media mensile valori maneggiati oltre € 500,00	€ 1,50 giornalieri

I profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
	1	220
	2	330

Le risorse sono individuate nell'importo complessivo di € 880,00

#### ART. 10 - RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE

Di seguito si riepilogano le somme complessivamente destinate al finanziamento delle risorse decentrate per l'anno 2019:

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1	2019
a) differenziale progressioni economiche a regime	2.537,35
b) progressioni economiche anni precedenti	53.040,00
c) indennità di comparto	11.116,00
d) incremento delle indennità personale educativo asili nido	
e) indennità personale ex-VIII qualifica	
f) indennità art. 70-septies CCNL 2018	
<b>TOTALE utilizzi vincolati</b>	<b>66.693,35</b>

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2	2019
a) performance organizzativa (quota del 65% delle risorse variabili) € 17.494,09	26.913,99
b) performance individuale (quota del 35% delle risorse variabili) € 9.419,90	
c) maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018)	
d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018):	1.600,00
d.1) indennità di rischio	
d.2) indennità di disagio	
d.3) indennità maneggio valori	
e) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)	6.000,00
f) indennità di servizio esterno (art.56 quinquies CCNL 2018)	720,00
g) indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/9/2000)	
h) compensi per specifiche responsabilità (art.70-quinquies CCNL 2018)	12.000,00
i) indennità funzione personale P.L. cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)	
l) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018)	
m) incentivi a personale P.L. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art.56-quater CCNL 2018)	1.320,00

*Or A*

*Al*

*83*

*11*

*R*

n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b, CCNL 2018)	1.500,00
o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018)	
o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997, n. 446)	
o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma)	3.000,00
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) altro	
p) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)	
q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione	3.000,00
r) somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011 (delib. G.C. n. del )	
<b>TOTALE utilizzi da contrattare</b>	<b>56.053,99</b>

<b>Riepilogo costituzione e destinazione Fondo</b>	<b>2019</b>
Totale risorse stabili (art. 67 CCNL 2018)	112.247,34
Totale risorse variabili (art. 67 CCNL 2018)	10.500,00
<i>a) Totale</i>	122.747,34
Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 68 CCNL 2018)	66.693,35
Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 68 CCNL 2018)	56.053,99
<i>b) Totale</i>	122.747,34
<b>DIFFERENZA Totale a - b</b>	<b>0,00</b>

#### **ART. 11 - 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 € **26.913,99**.

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, utilizzando le schede di valutazione utilizzate anche per le progressioni economiche orizzontali, 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 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. 12 - 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 vincolata ed eventuali risparmi nella ripartizione delle risorse saranno ridistribuiti tra tutto il personale per finanziare la produttività generale.

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.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di accordo, relativa all'anno 2019, sulla destinazione e finalità delle risorse decentrate.

La delegazione di parte pubblica:

Presidente Dott. Pierfilippo Fattori – Segretario comunale



La delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL - FP Sig.ra Franca Vanto

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL - FP Sig. Carlo Alzetta

R.S.U. Sigg.ri Sutto Luca

Rossi Roberta

Beni Silvia

