



**COMUNE DI RIBERA**

**LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-  
finanziaria  
al contratto integrativo anni 2021/2023  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo  
n. 165 del 2001)**

**PARTE I: La relazione illustrativa****I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto****Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa sottoscritta il 03.12.2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anni 2021/2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr. Leonardo Misuraca - Segretario comunale. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL R.S.U.: Gullo Tommaso CISL Novara Carmelo CGIL OO.SS.TT. CGIL Agrigento Piero Aquilino CISL Agrigento Salvatore Parello Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Contratto integrativo decentrato normativo del personale non dirigente per il triennio 2021/2023. Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì in data 01.10.2021, relativa alla quantificazione del fondo parte stabile 2021</b>
	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. <b>Nessun rilievo.</b>

<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p><b>No non essendo stato ancora approvato alla data della sottoscrizione della preintesa il bilancio di previsione 2021/2023</b></p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dal D. Lgs n. 33/2013</p> <p><b>Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 23.03.2021 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2021/2023</b></p>
	<p>È stato pubblicato il programma triennale della trasparenza sull'apposita sezione denominata Amministrazione trasparente?</p> <p><b>Sì</b></p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</p> <p><b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 (In questo Ente è presente il Nucleo di Valutazione)</b></p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>	

***I.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)***

---

Ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL 21.05.2018 in data 22/7/2020 la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale hanno raggiunto un'intesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo decentrato normativo triennio 2021/2023 del personale non dirigente e per l'utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività anno 2021.

Le parti:

Preso atto e considerato che :

Con deliberazione di G.C. n. 216 del 26.06.2018 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa e sono stati nominati i componenti ed il presidente e che la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale;

l'art. 4 c.1, lett.b) del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 dispone che il competente organo di direzione politica deve necessariamente formulare alla delegazione trattante di parte pubblicale direttive utili per definirne gli obiettivi da perseguire ed i vincoli da rispettare;

le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo e delle scelte di bilancio e fornire indicazioni anche in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili.

il D.Lgs. 165/2001 impone a tutte le amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate che rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;

le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;

come ha avuto modo di rammentare la Sezione di Controllo della Corte dei Conti per la Lombardia con deliberazione n. 386/2019, la corretta gestione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata passa attraverso tre fasi "*obbligatorie e sequenziali*" (vd. deliberazione Sezione regionale di controllo per il Veneto, n. 263/2016/PAR; deliberazione Sezione regionale di controllo per il Friuli-Venezia Giulia n. 29/2018/PAR; deliberazione Sezione regionale di controllo per la Puglia n. 164/2018/PAR; Sezione regionale di controllo per il Molise n. 15/2018/PAR) e che "*..solamente nel caso in cui nell'esercizio di riferimento siano adempiute correttamente tutte e tre le fasi, le risorse riferite al "Fondo" potranno essere impegnate e liquidate...*":

- una prima fase che consiste nell'individuazione in bilancio delle risorse e che a tale proposito a finanziare il "Fondo" contribuiscono le risorse stabili così definite in quanto sono risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (le principali fonti di alimentazione delle risorse stabili sono gli incrementi fissati dai CCNL) e le risorse variabili che, a differenza delle prime, hanno valenza annuale (tali risorse sono finanziate di anno in anno dall'ente sulla base di una valutazione delle proprie capacità di bilancio);

- una seconda fase che consiste nell'adozione dell'atto di costituzione del fondo che ha la funzione di costituire il vincolo contabile alle risorse e svolge una funzione ricognitiva in quanto è diretta a quantificare l'ammontare delle risorse (Tale atto...deve essere formale e di competenza del dirigente e, inoltre, deve essere sottoposto a certificazione da parte dell'organo di revisione);

- una terza ed ultima fase che consiste nella sottoscrizione del contratto decentrato annuale che, secondo i nuovi principi della competenza finanziaria potenziata, costituisce titolo idoneo al

*perfezionamento dell'obbligazione, posto che, alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento accessorio e premiante (registrazione), imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili...solamente nel momento in cui si completa l'iter appena descritto l'ente può impegnare il fondo e può pagare secondo il principio della competenza potenziata (esigibilità)...”;*

Richiamate, con particolare riferimento alla costituzione del Fondo, le seguenti disposizioni contrattuali:

*l'articolo 67, comma 1, del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali, del 21 maggio 2018, (rubricato, “Fondo risorse decentrate: costituzione”) ai sensi del quale “A decorrere dall'anno 2018, il “Fondo risorse decentrate” è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL 22.1.2004...”;*

*il secondo comma del medesimo articolo 67 che specifica quali sono le somme che incrementano “stabilmente” l'importo di cui al comma 1, tra cui sono previsti, alla lettera g), “gli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare”;*

*il successivo terzo comma, che chiarisce che il Fondo risorse decentrate “continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno..”, inter alia ex lett. e), “degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo”.*

Atteso che gli importi indicati nel comma 3, dell'articolo 67, come emerge dal tenore letterale della norma, costituiscono componente variabile del Fondo, mentre quelli indicati nel comma 2 ne costituiscono parte stabile;

Considerato che l'art. 67 comma 7 lett. c) CCNL 21-05-2018 dispone che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, secondo cui a decorrere dal 01/01/2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

Richiamato l'art. 40, comma 3-quinques, 2° periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il quale prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa;

Visto l'art. 67, commi 3, 4 e 5, del CCNL 21/05/2018;

Visto altresì l'art. 67, comma 6, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede che gli enti possono stanziare le risorse di cui sopra nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale;

Visto il bilancio di previsione per il triennio 2020/2022;

Rilevato che, ai sensi dell'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, a decorrere dall'anno 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio);

Rilevato che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, come previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;

Dato atto che è confermata l'applicazione della decurtazione permanente a decorrere dal 2015 nella misura delle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L.n.78/2010 e s.m.i., calcolata secondo le istruzioni dettate dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n.20/2015 e dei previgenti vincoli ex art.1, comma 236, della Legge 208/2015;

Visto :

- il C.C.N.L. relativo al comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018 ed in particolare l'art. 67 che disciplina le modalità di costituzione del fondo risorse decentrate a decorrere dall'anno 2018;

- l'art. 7 del predetto CCNL che disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;

- l'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 il quale prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;

Rilevato che il suddetto CCNL ha confermato la suddivisione delle suddette risorse in:

- risorse stabili, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, restano acquisite al fondo anche per il futuro;

- risorse variabili, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del fondo;

Dato atto che la quantificazione delle risorse stabili è una mera applicazione delle disposizioni contrattuali, mentre la quantificazione delle risorse variabili è connessa a scelte discrezionali;

Preso atto che in merito alle risorse non integralmente utilizzate in anni precedenti, l'articolo 68, comma 1, ultimo periodo, del CCNL in parola (rubricato "Fondo risorse decentrate: utilizzo") stabilisce che *"Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile"*;

Considerato che le somme destinate alla contrattazione integrativa definitivamente non utilizzate nell'anno precedente di cui all'art. 67, commi 1 e 2 e, quindi per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, costituendo un mero trasferimento temporale di spesa di somme non sono da assoggettare al limite dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017. (in proposito nota n. 81510 del 13.7.2011 del Ministero dell'economia e delle finanze);

Ritenuto che a tale ultimo proposito, con riferimento alla simile previsione di cui all'articolo 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999, si è pronunciata l'ARAN (con parere n. 23668 del 30 ottobre 2012) stabilendo che le suddette risorse, seppur alimentate dalla componente stabile del Fondo non integralmente utilizzata in anni precedenti, costituiscono, in ogni caso, risorse variabili del Fondo, giacché trattasi di somme disponibili *"una tantum, [il cui utilizzo è] consentito cioè solo nell'anno successivo a quello in cui le risorse disponibili non sono utilizzate e, comunque, si traduce in una implementazione delle sole risorse variabili che, come tali, non possono essere confermate o comunque stabilizzate negli anni successivi"* (nello stesso senso, il Ministero dell'economia e delle finanze ha chiarito che trattasi di risorse di natura variabile, costituendo *"un mero trasferimento temporale di spesa di somme già in precedenza certificate"*; sulla medesima previsione contrattuale, vd. anche deliberazione Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna n. 280/2013/PAR);

Ritenuto, come statuito nella deliberazione della Sezione regionale di controllo per la Puglia n. 164/2018/PAR (che riprende i contenuti della deliberazione n. 29/2018/PAR della Sezione regionale del Friuli Venezia Giulia), in merito alla *“possibilità di considerare le somme riguardanti il “Fondo” come residui di fondo da trascinare nella CCDI degli anni successivi o, in alternativa, economie di bilancio, che soccorre l’orientamento ormai pacifico delle Sezioni di controllo della Corte dei Conti che hanno già affrontato la tematica precisando che “nel caso di mancata costituzione del fondo nell’anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale” (cfr. Sezione Controllo per il Molise, deliberazione n. 218/2015/PAR, n. 166/2017/PAR e Sezione Controllo per il Veneto, n. 263/2016/PAR);*

Preso atto che ne consegue, pertanto, che la sola quota stabile del “Fondo”, in quanto obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, confluisce nell’avanzo vincolato e potrà essere spesa nell’anno successivo; diversamente, le risorse variabili restano definitivamente acquisite al bilancio come economie di spesa e che giova evidenziare come le risorse trasportate, ancorché di parte stabile, debbono essere qualificate, nel fondo degli anni successivi, come risorse a carattere strettamente variabile, con espresso divieto, quindi, di utilizzarle per finanziare impieghi fissi e continuativi (cfr. parere MEF del 24 gennaio 2013);

Considerato che la costituzione del Fondo per le risorse decentrate costituisce materia di competenza dell’Ente in quanto sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Dato atto che con determinazione del dirigente del 3° Settore n. 195 del 6/9/2021 n. 116 si è proceduto alla costituzione della parte stabile del Fondo per le risorse decentrate anno 2021, ai sensi dell’art. 67 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, come risulta dall’allegato “A” al presente provvedimento;

Visto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21/05/2018;

*P.Q.S.*

Le parti hanno approvato la seguente Preintesa del Contratto integrativo decentrato normativo triennio 2021/2023 del personale non dirigente e per l’utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività anno 2021.

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

**Art. 1  
Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

**Art. 2  
Ambito di applicazione e principi generali**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Ribera con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente accordo, raggiunto sulle materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa, scaturisce dal processo di confronto tra le parti che hanno rispettivamente esercitato i loro compiti di proposta, stimolo e contrattazione.

3. L'obiettivo prioritario della politica delle risorse umane del Comune di Ribera consiste nella piena valorizzazione del personale, fondata sul miglioramento delle competenze professionali e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, economicità e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

4. Il perseguimento di questo obiettivo sarà ispirato ai seguenti principi:

a) aumentare il livello di responsabilizzazione individuale, il senso di appartenenza ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;

b) contemperare le esigenze di valorizzazione dei dipendenti con il miglioramento dei risultati per l'Ente;

c) conseguire un più stretto collegamento fra i contributi individuali e/o di gruppo ed il sistema degli incentivi attraverso il sistema di valutazione delle performance individuali.

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

**Art. 3**  
**Durata – Revisione**

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

**Art. 4**  
**Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

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

**Art.5**  
**Quantificazione delle risorse**

1. L'Ente, ai sensi dell'art. art. 68 del CCNL 21/05/2018 rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. La determinazione annuale delle risorse complessive da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

3. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente (art.67 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018), nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottate dall'Amministrazione.

## Art. 6

### Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Gli istituti economici consolidati e stabili previsti dal comma 1 e le indennità di turno, di reperibilità, le maggiorazioni, le indennità di rischio, disagio, maneggio valori, per servizio esterno, ivi comprese le indennità per le P.O. e ogni altro istituto finanziato con le risorse stabili e i compensi previsti da specifiche disponibilità di legge non soggetti a vincoli, determinate con il presente CCI sono determinate e riconosciute, per analogo importo, nel triennio 2021/2023. I criteri di ripartizione delle restanti somme verranno definiti in sede di accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo, tenuto conto di quanto stabilito dall'art 68 commi 2 e 3 del CCNL 2018.

3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018 di seguito indicate, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili :

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- e) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
- g) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000301;

h) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g), ed eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

#### Art.7

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

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

#### Art. 8

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

1. Le parti concordano di destinare ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 68 del CCNL del 21/05/2018 la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, dello stesso CCNL con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse e alla performance organizzativa almeno il 10 %.

2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata a livello di singola struttura (Settore) dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.

3. La produttività è incentivata:

- quella individuale, con la corresponsione di compensi in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente;

- quella organizzativa, con il finanziamento di specifici obiettivi approvati dalla Giunta comunale che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati (all'art. 67, comma 5 lettera b).

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

5. Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa sono assegnate sulla base di schede di obiettivi nell'ambito del PDO proposti dal Segretario generale o anche dalle diverse strutture e scelte dall'Amministrazione in relazione alle risorse disponibili.

Art. 9  
Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance

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

**Metodologia di valutazione**

**Fattori di valutazione:**

**Categorie A e B**

**Impegno come presenza effettiva.**

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

**Valutazione dell'attività**

*1. Impegno profuso*

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

Impegno scarso : Punti 0

Impegno sufficiente : Punti 20

Impegno significativo : Punti 40

Impegno elevato : Punti 50

*2. Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità.*

Si considera, con valutazione di merito, la capacità dimostrata di rispondere attivamente alle esigenze di flessibilità: si valuta la capacità di adattarsi alle esigenze di flessibilità con riferimento alla diversificazione delle competenze assegnate ed al contesto operativo, all'articolazione dell'orario di lavoro secondo le esigenze dell'occasione, alla sostituzione di colleghi, ecc.

Punteggio attribuito dal dirigente responsabile di settore coerente con il seguente giudizio di valori :

Partecipazione scarsa : Punti 0

Partecipazione sufficiente : Punti 20

Partecipazione significativa : Punti 40

Partecipazione elevata : Punti 50

## **Disposizioni per particolari categorie di lavoratori.**

I dipendenti con profilo di Netturbino o equivalente distaccati presso la Società Riberambiente saranno valutati da soggetto all'uopo individuato da detta società utilizzando il giudizio di valore sopra riportato per la valutazione dell'attività e per la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità e il grado di coinvolgimento nei processi produttivi.

### **Valutazione**

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

### **Categoria C e D.**

#### **Valutazione dell'attività**

Il criterio della valutazione dell'attività da effettuarsi da parte del Dirigente Responsabile di Settore è incentrato su un solo criterio di seguito riportato.

La valutazione dovrà essere effettuata nell'ambito delle mansioni ascrivibili alla categoria (o categoria superiore se formalizzate) ed al profilo professionale ed in conformità ai carichi di lavoro assegnati.

*Criterio : Rilevazione dell'attività svolta e degli atti prodotti.*

La rilevazione si attua attraverso la predisposizione da parte del dipendente o titolare di posizione organizzativa sottoposto a valutazione di un rapporto mensile da trasmettere al dirigente Responsabile di settore nel quale dovrà farsi constatare quotidianamente e in modo sintetico :

- a) le attività disimpegnate;
- b) gli atti prodotti indicandone il tipo, la quantità.

In relazione all'impegno profuso nell'assolvimento dei compiti d'ufficio e desumibile dai rapporti mensili e con particolare riferimento agli atti prodotti il dirigente responsabile di settore attribuirà un punteggio coerente con il seguente giudizio di valori :

Impegno scarso : Punti 0

Impegno sufficiente : Punti 50

Impegno significativo : Punti 80

Impegno elevato : Punti 100

#### **Metodo di rilevazione**

Il metodo introdotto comporta la predisposizione da parte del dipendente o titolare di posizione organizzativa sottoposto a valutazione di un rapporto mensile da trasmettere al

Responsabile di settore e per conoscenza al Nucleo di valutazione nel quale devono essere indicate, distintamente per ogni giornata lavorativa e in modo sintetico, tutte le attività disimpegnate e gli eventuali atti prodotti indicandone il tipo e la quantità.

Il meccanismo di rilevazione configurato è preordinato a consentire al soggetto valutatore di esprimere un giudizio, mediante attribuzione di un punteggio coerente con la scala di valori indicati nella metodologia adottata, sulla scorta dell'analisi del carico di lavoro disimpegnato dal quale possa desumersi l'impegno profuso dal dipendente nell'assolvimento dei compiti d'ufficio.

Nel descrivere in modo sintetico le attività svolte il dipendente deve aver cura di fornire chiari ed essenziali elementi identificativi dell'attività posta in essere per consentire al soggetto valutatore di esercitare l'attività di verifica.

*Il Responsabile di Settore appone in ogni rapporto un visto previa eventuale verifica a campione di quanto dichiarato dal dipendente. Per la verifica a campione il responsabile di settore può avvalersi di dipendente all'uopo incaricato. Eventuali dichiarazioni risultanti dalla verifica non veritiere, obbligano il Responsabile di settore alla richiesta anche informale di chiarimenti. La conferma della/e dichiarazione/i non veritiere inibisce al dipendente la possibilità di acquisire compensi incentivanti la produttività e al titolare di posizione organizzativa, la retribuzione di risultato.*

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

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

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

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

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

nella proposta presentata al termine dell'istruttoria, gli atti prodotti dal dipendente soggetti a modifiche.

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

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

## **Valutazione**

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

## **Procedura di valutazione**

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

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

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

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

Il punteggio complessivo conseguibile è pari a 100.

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

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

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

Entro 15 gg. dalla trasmissione della scheda di valutazione al dipendente quest'ultimo può presentare ricorso motivato al nucleo di valutazione.

Il nucleo di valutazione, entro 30 gg. successivi, acquisita apposita relazione del soggetto ricorrente e del soggetto valutatore proporrà alla Giunta Comunale di confermare o riformare motivatamente i giudizi espressi attribuendo un diverso punteggio.

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

### **Effetti del sistema di valutazione**

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

### **Incentivazione della produttività**

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

### *Performance individuale*

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

### *Performance organizzativa*

La produttività organizzativa è incentivata a seguito del conseguimento di specifici obiettivi inseriti nel PDO che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna da conseguirsi con le modalità anzi indicate.

L'attribuzione dei compensi incentivanti la performance organizzativa è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e verrà attuata a livello di singola struttura (Settore) o a livello intersettoriale, con riferimento al personale coinvolto dopo la necessaria verifica a consuntivo del raggiungimento pieno degli obiettivi assegnati.

### **Ripartizione risorse incentivanti la produttività**

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

#### *Il fondo per la performance individuale*

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

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

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

#### **Budget :**

$$\text{Settore 1 : } 30.000 : 85 = x : 27 = 9.529$$

$$\text{Settore 2 : } 30.000 : 85 = x : 16 = 5.647$$

$$\text{Settore 3 : } 30.000 : 85 = x : 16 = 5.647$$

$$\text{Settore 4 : } 30.000 : 85 = x : 26 = 9.177$$

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

Categoria	Parametro
A	100
B	115
C	130
D	160

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

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

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

Esempio : 1° Settore

Dipendenti / Parametro

$$D \ 1 \times 178 = 178 \square$$

$$C \ 5 \times 134 = 670$$

$$B \ 2 \times 111 = 222$$

$$A \ 5 \times 100 = 500$$

**Totale :1570**

$$\text{Budget :} 9.529 : 1570 = 6,069$$

$$6,069 \times 178 = 1.080,28$$

$$6,069 \times 134 = 813,25$$

$$6,069 \times 111 = 673,66$$

$$6,069 \times 100 = 606,90$$

### **Importi da liquidare**

$$D \ 1.080,28 \times 1 = 1.080,28$$

$$C \ 813,25 \times 5 = 4.066,25$$

$$B \ 673,66 \times 2 = 1.347,32$$

$$A \ 606,90 \times 5 = 3.034,50$$

**TOTALE : 9.528,35**

### **Maggiorazione del premio individuale**

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

Come garantire la maggiorazione :

budget performance individuale: euro 20.000

n. aventi diritto (personale valutato +): 40

importo medio "premio": euro 500

maggiorazione minima da garantire:  $500 \times 30\% =$  euro 150

totale budget minimo necessario maggiorazione: n. dipendenti "eccellenti" x euro 150

Prima ipotesi :

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

Seconda ipotesi :

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

### ***Fondo per la performance organizzativa***

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

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

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

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

Gli obiettivi devono essere definiti sulla base delle seguenti regole fondamentali:

*chiarezza* :l'obiettivo deve essere di facile ed immediata comprensione e formulato con chiarezza nei contenuti considerati;

*specificità*, ossia focalizzati e dettagliati;

*misurabilità*, ossia esprimibili in termini quantitativi, riferibili a uno standard da raggiungere e determinabili nell'effettivo conseguimento;

*tempificati e scadenziati*, ossia definiti nei relativi tempi di sviluppo o di raggiungimento;

*realistici*, ossia concretamente realizzabili anche in termini finanziari;

*aventi finalità di sviluppo, di miglioramento di servizi, di recupero di crediti.*

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

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

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

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

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

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

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

#### Art. 10

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

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della performance individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale come all'art. 9 specificato.

2. La misura della maggiorazione è determinata in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibile al personale valutato positivamente per ciascuna categoria nell'ambito del Settore di appartenenza e nell'ambito delle somme complessivamente assegnate.

3. La maggiorazione è attribuita al numero massimo pari al 30 % del personale interessato dai processi di valutazione per ciascuna categoria nell'ambito del Settore di appartenenza.

4. Si provvederà, rispetto al monte totale dei premi individuali, all'accantonamento dell'importo complessivo della maggiorazione da attribuire ai singoli settori secondo le disposizioni di cui sopra.

#### Art. 11

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

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori per il personale delle Categorie A, B, C e D assunto a tempo indeterminato. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.

2. Le parti concordano in riferimento alle indennità regolate dal presente articolo che, nei casi in cui la prestazione non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità verrà corrisposta se la prestazione non soggetta a rischio sia prevalente.

3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Attività svolta	Valore indennità	Note
Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.	€ 2	L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività
Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.	€ 2	L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività

Interventi di manutenzione su impianti elettrici	€ 2	L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività
Prestazioni che comportano diretta e continuativa esposizione al rischio "carico da lavoro" derivante dal trasporto e dalla movimentazione di beni materiali	€ 2	L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività
Prestazioni lavorative che comportano interventi di ispezione, verifica e monitoraggio di ambienti e luoghi a rischio fisico-chimico o batteriologico o comunque interventi in zone/ambienti ad alto rischio ambientale.	€ 2	L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività

4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia. Si applicano i valori di cui sopra.

5. Si individua il seguente fattore rilevante di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi, tali da condizionare il benessere extralavorativo: la condizione sfavorevole deve essere intensa e differente rispetto a quella di altri dipendenti con analogo profilo professionale.

6. Tale indennità di disagio è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato sottoposto a condizioni disagiate. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportino condizioni disagiate.

7. L'erogazione dell'indennità di disagio al personale interessato, formalmente individuato dal dirigente del settore di appartenenza avviene sulla base dei dati desunti da:

- sistema di rilevazione presenze-assenze;
- incidenza dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività rispetto all'orario di presenza in servizio del dipendente interessato, tenuto conto della prestazione oraria giornaliera.

8. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione:

- a) da euro 0,00 a euro 10.000,00: importo indennità € 0,77;
- b) oltre i 10.000,00 euro: importo indennità € 1,55;

9. L'indennità di cui al presente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.

#### Art. 12

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

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

3. Il compenso di cui al comma 1:

- deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e che non può quindi essere riconosciuta in base alle mansioni riconducibili ordinariamente al profilo di appartenenza;

- l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità deve essere attestato dal dirigente competente a consuntivo;

Si applica la regola fondamentale del riproporzionamento del trattamento economico, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, sancita espressamente dall'art. 6, comma 9, CCNL del 14 settembre 2000.

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

5. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs. n. 165/2001.

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

7. Per la categoria B l'erogazione è consentita solo nei confronti di chi ha la formale responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro composti da più di tre dipendenti o che svolga effettivamente e in modo non prevalente compiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla declaratoria della categoria di appartenenza.

8. Si applica alle specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'Ente, che esercita le responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL il seguente incentivo di euro 350,00 :

Responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale;

Responsabilità affidate agli archivisti informatici;

Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

Responsabilità connesse alle funzioni di Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

9. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate in sede di accordo tra la delegazione trattante ripartite per Settore e attribuite in coerenza al budget assegnato e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

10. L'incentivo correlato alla specifica responsabilità, formalmente ed annualmente attribuita, viene erogato in relazione ai seguenti parametri:

- presenza in servizio compresa tra i 3 e i 6 mesi: 50% del valore annuo dell'incentivo
- presenza in servizio compresa tra i 7 e i 9 mesi: 75% del valore annuo dell'incentivo
- presenza in servizio compresa tra i 10 e i 12 mesi: 100% del valore annuo dell'incentivo

11. L'incentivo in oggetto viene inoltre riproporzionato nei casi di part-time.

#### Art. 13

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

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel presente articolo può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67, CCNL 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

5. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.

7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

Servizio di Stato Civile;

Polizia Municipale;

Protezione Civile.

Art. 14  
Indennità di reperibilità – Integrazione

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

2. L'importo dell'indennità di reperibilità per i turni aggiuntivi è elevato a euro 13,00 in presenza delle situazioni indicate al comma 1.

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

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o Alte Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;

b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;

c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003) che prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU/TARI;

e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3. A tal fine è adottato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

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

*in cui si opera con la seguente formula:  $x = a/b * c$ ,*  
*in cui  $a$  = importo totale indennità percepite,*  
 *$b$  = importo indennità di risultato,*  
 *$c$  = percentuale di riduzione prevista per lo scaglione*

#### Art. 16

#### Compensi Istat

1. Con riferimento ai compensi ISTAT, disciplinati dall'art.70-ter del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, le parti concordano nel destinare il contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge quale incentivo a favore del personale dell'ufficio comunale di censimento (UCC) decurtate le somme per il personale esterno.

2. Tali indennità potranno essere liquidate dal Dirigente del servizio interessato, a conclusione dei lavori di censimento e comunque solo dopo il ricevimento da parte dell'ISTAT di risorse ed apposita documentazione attestante, tra l'altro, le risorse destinate ad incentivare il personale dell'UCC;

3. I contributi ricevuti dall'ISTAT e destinati ad incentivare il personale dell'UCC si intendono al lordo della quota degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dipendente ed Ente (ARAN RAL 186);

4. Ai sensi dell'art.18, comma 1, lett. b), le parti danno atto che i compensi ISTAT di cui all'art.70-ter possono essere riconosciuti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato anche ai titolari di posizione organizzativa.

#### Art.17

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

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza ed è corrisposta per servizi resi "in via continuativa"; non è cumulabile con l'indennità di cui all'art.70-bis del Contratto. La presente indennità può essere corrisposta anche a coloro che sono chiamati a sostituire personale ordinariamente preposto all'espletamento dei servizi esterni.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio anche con riferimento ai compiti di controllo e vigilanza nei confronti dell'abusivismo commerciale e di collaborazione con le Forze dell'Ordine in particolari situazioni di rischio (es. manifestazioni, eventi, etc.).

3. Il turno di lavoro si intende comunque prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedimentali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio.

4. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di:

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

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

6. L'indennità di cui al presenta articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e , del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis (indennità condizioni di lavoro).

#### Art.18

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

1. Al personale di categoria B, C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. Il compenso di cui al comma 1 :

- deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e che non può quindi essere riconosciuta in base alle mansioni riconducibili ordinariamente al profilo di appartenenza;

- l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità deve essere attestato dal dirigente competente a consuntivo;

- si applica la regola fondamentale del riproporzionamento del trattamento economico, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, sancita espressamente dall'art. 6, comma 9, CCNL del 14 settembre 2000.

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

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

5. L'indennità per specifiche responsabilità è definita, nell'ambito del valore massimo di 3.000,00 euro annui lordi e in relazione al budget assegnato al Settore.

6. L'indennità sostituisce per il personale di cui al presente articolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma, del CCNL 21/05/2018.

7. L'incentivo correlato all'indennità di funzioni, formalmente ed annualmente attribuita, viene erogato in relazione ai seguenti parametri:

- presenza in servizio compresa tra i 3 e i 6 mesi: 50% del valore annuo dell'incentivo
- presenza in servizio compresa tra i 7 e i 9 mesi: 75% del valore annuo dell'incentivo
- presenza in servizio compresa tra i 10 e i 12 mesi: 100% del valore annuo dell'incentivo

8. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

#### Art. 19

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

1. Le parti nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo definiranno i criteri di destinazione delle risorse di cui all'art. 208 del codice della strada sulla base di apposito atto della Giunta con il quale viene definita la destinazione al personale della Polizia Locale. 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

#### Art. 20

##### Orario di lavoro

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

#### Art. 21

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

1. La banca delle ore prevista dall'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca è pari a n. 50.

#### Art. 22

##### Trattamento per attività prestata in giorno festivo

1. Ai sensi dell'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 " Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera

di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

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

3. In ordine alla portata contenutistica dell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, in conformità agli orientamenti dell' Aran, al lavoratore che presta lavoro nel giorno del riposo settimanale spetta solo

un compenso aggiuntivo pari ad una maggiorazione del 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett.b) del CCNL del 14.9.2000, come sostituito dall'art.10 del CCNL del 9.5.2006, commisurato alle ore di lavoro effettivamente prestate (pertanto, ad esempio, fatto 100 il valore della retribuzione oraria di cui all'art.10, comma 2, lett.b), del CCNL del 9.5.2006, l'importo del compenso dovuto al lavoratore sarà pari a 50 e non a 150 per ogni ora di lavoro prestato).

## Art. 23

### Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di notifica accertate, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.

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

## Art. 24

### Turnazioni

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23, CCNL 21.5.2018, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.

3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 23, CCNL 21.5.2018, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

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

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

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

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

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

## Art. 25

### Progressioni orizzontali

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

- selezione sulla base delle valutazioni della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione, ed eventualmente esperienza acquisita nell'ambito professionale e competenze acquisite con attività formative;

- previsione di un periodo minimo di permanenza in ciascuna posizione economica di almeno 24 mesi;

- divieto di retroagire la decorrenza delle progressioni oltre il 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo;

- vigenza dell'esito della procedura limitata all'anno di attribuzione;

- riconoscimento della progressione in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti, nel limite delle risorse della parte stabile del fondo effettivamente disponibili.

## Art. 26

### Disposizioni finali

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

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

3. Vanno inseriti gli importi della RIA dei cessati nell'anno precedente :

- L'importo dell'intero anno va in parte stabile
- L'importo dei mesi risparmiati va in parte variabile

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

5. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2 dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017 l'Ente può destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.

Per tale fine e nel rispetto dei limiti anzidetti, in sede di contrattazione integrativa, dove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3 (parte variabile), sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

6. Gli oneri inerenti alla progettazione, alla direzione dei lavori ovvero al direttore dell'esecuzione, alla vigilanza, ai collaudi tecnici e amministrativi ovvero alle verifiche di conformità, al collaudo statico, agli studi e alle ricerche connessi, alla progettazione dei piani di sicurezza e di coordinamento e al coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione quando previsti ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, alle prestazioni professionali e specialistiche necessari per la redazione di un progetto esecutivo completo in ogni dettaglio fanno carico agli stanziamenti previsti per i singoli appalti di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti. Gli incentivi fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture.

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

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

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

## **B) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Ai fini del rispetto delle previsioni in materia di meritocrazia e premialità l'ipotesi di contratto prevede la destinazione di risorse volte ad incentivare la produttività collettiva e individuale e il miglioramento dei servizi.

Le parti hanno concordato di destinare ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 68 del CCNL del 21/05/2018 la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, dello stesso CCNL con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e,

specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse e alla performance organizzativa almeno il 10 %.

L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata a livello di singola struttura (Settore) dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.

La produttività è incentivata:

- quella individuale, con la corresponsione di compensi in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente;

- quella organizzativa, con il finanziamento di specifici obiettivi approvati dalla Giunta comunale che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati (all'art. 67, comma 5 lettera b).

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

Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa sono assegnate sulla base di schede di obiettivi nell'ambito del PDO proposti dal Segretario generale o anche dalle diverse strutture e scelte dall'Amministrazione in relazione alle risorse disponibili.

Inoltre, in conformità al disposto di cui all' art. 69, CCNL 2018 è stato previsto che ai dipendenti che conseguono valutazioni della performance individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale.

La misura della maggiorazione è determinata in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibile al personale valutato positivamente per ciascuna categoria nell'ambito del Settore di appartenenza e nell'ambito delle somme complessivamente assegnate. La maggiorazione è attribuita al numero massimo pari al 30 % del personale interessato dai processi di valutazione per ciascuna categoria nell'ambito del Settore di appartenenza.

### **C) effetti abrogativi impliciti**

Il contratto implica il superamento delle precedenti disposizioni normative introdotte con precedente contratto integrativo decentrato.

### **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

Lo schema di CCDI per l'annualità economica 2021 non prevede nuove progressioni economiche.

### **E) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

In base alle previsioni dell'ipotesi di CCDI Normativo 2021-2023 le risorse previste sono utilizzate per incentivare la produttività al fine della promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e , sempre per lo stesso fine, al erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

### **F) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

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

**PARTE ECONOMICA**

**Allegati**

Allegato "A" : Costituzione fondo risorse decentrate parte stabile anno 2021 - Determinazione dirigenziale n. 195 del 6/9/2021

Allegato "B" : Utilizzo parte stabile anno 2021 ;

Allegato "C" : Costituzione e utilizzo fondo risorse parte variabile 2021;

Allegato "D" :Verifica del rispetto limite art. 23, comma 2, del d. lgs 75/2017;

ALLEGATO "A"

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

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018	Unico importo consolidato anno 2017 :  Importo anno 2017 certificato dall'organo di revisione che comprende le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, c. 2 CCNL 22.1.2004 dell'anno 2017, tra cui:  - Fondo progressioni economiche;  - indennità di comparto;  - quota 0,20% monte salari 2001 (esclusa dirigenza)	€ 406.232,29
Art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21.05.2018	Importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015	€ 17.222,40
Art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21.05.2018	Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel Fondo a decorrere dalla medesima data (personale in essere al 01.04.2018)	€ 5.284,50
Art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 21.05.2018	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	€ 2.267,71
Art. 67, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001	=====
Art. 67, comma 2, lett. e) CCNL 21.05.2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	=====

Art. 67, comma 2, lett. g) CCNL 21.05.2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per lavoro straordinario	=====
Art. 67, comma 2, lett. h) CCNL 21.05.2018	Risorse stanziare dagli Enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	=====
<b>TOTALE</b>		<b>€ 431.006,90</b>
<i>A detrarre decurtazione consolidata per anni 2011/2014 - seconda parte art. 9 comma 2-bis dl 78/2010)</i>		<b>€ 53.713,62</b>
<b>TOTALE PARTE STABILE</b>		<b>€ 377.293,80</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL RISPETTO DEL LIMITE 2016 (€ 17.222,40 + € 5.284,50)</b>		<b>€ 22.506,90</b>
<b>IMPORTO FONDO PARTE STABILE RILEVANTE AL FINE DEL RISPETTO DEL LIMITE</b>		<b>€ 354.786,90</b>
<b>LIMITE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016</b>		<b>€ 356.481,68</b>

**ALLEGATO " B" UTILIZZO PARTE STABILE**

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

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

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

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

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

<b>RIFERIMENTO CONTRATTUALE</b>	<b>ISTITUTI CONTRATTUALI</b>	<b>IMPORTI</b>
Art. 70-bis, c. 1, lett. b), CCNL 21.05.2018	Indennità di rischio: 2° e 4° Settore : € 6.022,94	€ 6.022,94
Art. 70-bis, c. 1, lett. c), CCNL 21.05.2018	Indennità maneggio valori (3° Settore)	€ 395,25
Art. 68, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	Indennità di reperibilità : 4° Settore: 15.000,00 (P.L.) 2° Settore : 2.000,00 (Protezione civile) 1° Settore : 600,00	€ 17.600,00
Art. 68, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	Indennità di turno 4° Settore : 30.000,00 2° Settore : 6.725,00	€ 36.725,00
Art. 70-bis, c. 1, lett. a), CCNL 21.05.2018	Indennità di disagio 1° Settore : Messi Notificatori : 1.000,00	€ 1.000,00
Art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018	Indennità servizi esterni P.L.	€ 9.500,00
Art. 24 CCNL 14/9/2000 come integrato dall'art. 14 CCNL 5/10/2001	Trattamento per attività prestata in giorno festivo	€ 1.350,00
Art. 70-quinquies, c. 2, lett. a) CCNL 21.05.2018	Specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi	€ 1.600,00
Art. 27 CCNL 14/9/2000 (Art. 68, c. 2, lett. g), CCNL 21.05.2018)	Incentivi Professionali Avvocatura con compensazione di spese (oneri riflessi compresi – Irap a carico del Comune)	€ 12.000,00
Art. 70-quinquies, c. 1 CCNL 21.05.2018	Indennità per specifiche responsabilità : 1° Settore : 2.220,00 2° Settore : 2.220,00	€ 6.740,00

	3° Settore : 1.800,00 4° Settore : 500,00	
Art. 56-sexies 1 CCNL 21.05.2018	Indennità di funzione per la P.M. (specifiche responsabilità)	€ 2.945,64
<b>TOTALE QUOTA RESIDUA PARTE STABILE UTILIZZATA</b>		<b>€ 95.878,84</b>

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

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

**RIEPILOGO PARTE STABILE :**  
**QUANTIFICAZIONE**

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

**UTILIZZO RISORSE STABILI SOGGETTA AL LIMITE**

<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTA AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017</b>		<b>€ 354.786,90</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE PER ISTITUTI OBBLIGATORI</b>		<b>€ 258.908,06</b>
<b>TOTALE RESIDUO DISPONIBILE PER IL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI DI CUI ALL'ART. 68, C.2 DEL CCNL 21.05.2018 SOGGETTI AL LIMITE</b>		<b>€ 95.878,84</b>
<b>TOTALE QUOTA RESIDUA PARTE STABILE SOGGETTA AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017 UTILIZZATA</b>		<b>€ 95.878,84</b>

**RISORSE STABILI RESIDUE UTILIZZABILI**

<b>TOTALE RISORSE STABILI NON UTILIZZATE E NON SOGGETTE AL LIMITE</b>		<b>€ 17.222,40</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI NON UTILIZZATE E SOGGETTE AL LIMITE</b>		<b>€ 5.284,50</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI NON UTILIZZATE E SOGGETTE AL LIMITE E UTILIZZABILI</b>		<b>20.968, 04</b>

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

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

**ALLEGATO “ C”**

<b>COSTITUZIONE FONDO RISORSE PARTE VARIABILE 2021</b> <b>TOTALE RISORSE VARIABILI : € 107.218,20</b>
--

<b>Risorse variabili soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs 75/2017</b>	<b>Importi</b>
Sponsorizzazioni, accordi collaborazione, ecc. - (art. 43, l. 449/1997; art.67 c.3 lett. a)	-
Risparmi da piani di razionalizzazione - art. 67 c. 3 lett. b)	-
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - ici	-
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - incentivi funzioni tecniche 2016/2017	-
Frazione di rita anno precedente - art. 67 c. 3 lett. d)	-
Messi notificatori - (art. 54, ccnl 14.9.2000) - art. 67 c. 3 lett. f)	-
1,2% monte salari 1997 - art. 67 c. 3 lett. h	-
Obiettivi del piano delle performance art. 67 c. 3 lett. i	-
Trattamento accessorio personale trasferito in corso d'anno - art. 67 c. 3 lett. k	-
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017</b>	-

<b>RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017</b>	<b>Importi</b>
Economie fondo risorse stabili anno precedente - art. 68 c. 1	€ 9.605,89
Economie fondo straordinario confluente - art. 67 c. 3 lett. e)	-
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - quote progettazioni interne ad esaurimento (art. 92 cc. 5 e 6 d.lgs 163/2006)	-
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - incentivi per funzioni tecniche - (art. 113, d.lgs. 50/2016)	€ 12.000,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - incentivi per funzioni tecniche - (art. 113, d.lgs. 50/2016) – Progetti compresi nella strategia dell'Area interna Sicani – Incentivi RUP :	€ 29.859, 31

Unità Comunale funzionale del DRQ Sicani nel Comune di Ribera (Gal Sicani) : € 2.000,00 Progetto "Soluzione e servizi ICT integrali : € 9.899,23 Progetto "Gestione dei dati e interoperabilità" : € 4.725,18 Progetto Inclusione digitale – competenze digitali" € 13.234,90	
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - Incentivi IMU/TARI legge 145/2018, art. 1, comma 1091	€ 14.000,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie conseguenti alle violazioni del Codice della strada ai sensi dell'art. 208 del d.lgs. 30 aprile 1992, n. 285	-
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - incentivi professionali avvocatura interna - sentenze favorevoli con vittoria di spese (oneri riflessi compresi – irap a carico del comune)	€ 14.000,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - prestazioni polizia locale con oneri a carico dei soggetti promotori (vedi risorsa 3071/2)	€ 2.000,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'amministrazione finanziaria	€ 600,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - compensi istat - (rilevazioni e altre attività connesse operazioni censimento)	€ 9.453,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - progetto sgate – sistema di gestione delle agevolazioni sulle tariffe energetiche finanziato con risorse a carico dell'anci (vedi risorsa 2117/3)	€ 700,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - indennità ordine pubblico (finanziata dal ministero dell'interno)	€ 15.000,00
Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, ecc. - art. 67 c. 3 lett. a)	-
Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa - art. 67 c. 3 lett. b)	-
Incentivi per condono edilizio. (art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 conv in legge 326/2003)	€ 10.000,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017</b>	<b>€ 117.218,20</b>

## UTILIZZO RISORSE VARIABILI

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

Allegato "D"

**VERIFICA RISPETTO LIMITE ART. 23, COMMA 2, DEL D. LGS 75/2017**

**LIMITE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016 - LIMITE : € 356.481,68**

<b>UTILIZZO RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>354.786,90</b>
<b>UTILIZZO RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>22.506,70</b>
<b>UTILIZZO RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>117.218,20</b>

Il Responsabile del Settore Finanziario  
Dott. Raffaele Gallo





**COMUNE DI RIBERA**  
**LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO**

**Relazione tecnico-finanziaria e illustrativa sulla ipotesi di Contratto integrativo decentrato normativo del personale non dirigente per il triennio 2020/2022 e per l'annualità economica 2020 per il personale non dirigente del Comune di Ribera. (Artt. 40 e 40 bis del D.L.vo 165/2001).**

Il dipartimento della RGS, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo nr.165/2001, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

**RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA**

**Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

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

<b>RIFERIMENTO CONTRATTUALE</b>	<b>VOCI</b>	<b>IMPORTI</b>
Art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018	Unico importo consolidato anno 2017 :  Importo anno 2017 certificato dall'organo di revisione che comprende le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, c. 2 CCNL 22.1.2004 dell'anno 2017, tra cui:  - Fondo progressioni economiche;  - indennità di comparto;  - quota 0,20% monte salari 2001 (esclusa dirigenza)	€ 406.232,29
Art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21.05.2018	Importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015	€ 17.222,20
Art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21.05.2018	Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel Fondo a decorrere	€ 5.284,50

	dalla medesima data (personale in essere al 01.04.2018)	
Art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 21.05.2018	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	€ 2.267,71
Art. 67, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001	=====
Art. 67, comma 2, lett. e) CCNL 21.05.2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	=====
Art. 67, comma 2, lett. g) CCNL 21.05.2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per lavoro straordinario	=====
Art. 67, comma 2, lett. h) CCNL 21.05.2018	Risorse stanziare dagli Enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	=====
<b>TOTALE</b>		<b>€ 431.006,90</b>
<i>A detrarre decurtazione consolidata per anni 2011/2014 - seconda parte art. 9 comma 2-bis dl 78/2010)</i>		<b>€ 53.713,62</b>
<b>TOTALE PARTE STABILE</b>		<b>€ 377.293,80</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL RISPETTO DEL LIMITE 2016 (€ 17.222,40 + € 5.284,50)</b>		<b>€ 22.506,90</b>
<b>IMPORTO FONDO PARTE STABILE RILEVANTE AL FINE DEL RISPETTO DEL LIMITE</b>		<b>€ 354.786,90</b>
<b>LIMITE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016</b>		<b>€ 356.481,68</b>

**ALLEGATO " B" UTILIZZO PARTE STABILE**

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

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

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

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

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

<b>RIFERIMENTO CONTRATTUALE</b>	<b>ISTITUTI CONTRATTUALI</b>	<b>IMPORTI</b>
Art. 70-bis, c. 1, lett. b), CCNL 21.05.2018	Indennità di rischio : 2° e 4° Settore : € 6.155,90	€ 6.155,90
Art. 70-bis, c. 1, lett. c), CCNL 21.05.2018	Indennità maneggio valori (3° Settore)	€ 395,25
Art. 68, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	Indennità di reperibilità : 4° Settore : 15.000,00 (P.L.) 2° Settore : 2.000,00 (Protezione civile) 1° Settore : 600,00	€ 17.600,00
Art. 68, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	Indennità di turno 4° Settore : 30.000,00 2° Settore : 6.725,00	€ 36.725,00
Art. 70-bis, c. 1, lett. a), CCNL 21.05.2018	Indennità di disagio 1° Settore : Messi Notificatori : 1.000,00	€ 1.000,00
Art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018	Indennità servizi esterni P.L.	€ 9.500,00
Art. 24 CCNL 14/9/2000 come integrato dall'art. 14 CCNL 5/10/2001	Trattamento per attività prestata in giorno festivo	€ 1.350,00
Art. 70-quinquies, c. 2, lett. a) CCNL 21.05.2018	Specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi	€ 1.600,00
Art. 27 CCNL 14/9/2000 (Art. 68, c. 2, lett. g), CCNL 21.05.2018)	Incentivi Professionali Avvocatura con compensazione di spese (oneri riflessi compresi – Irap a carico del Comune)	€ 12.000,00
Art. 70-quinquies, c. 1 CCNL 21.05.2018	Indennità per specifiche responsabilità : 1° Settore : 2.220,00 2° Settore : 2.220,00 3° Settore : 1.800,00 4° Settore : 500,00	€ 6.740,00

Art. 56-sexies 1 CCNL 21.05.2018	Indennità di funzione per la P.M. (specifiche responsabilità)	€ 2.945,64
<b>TOTALE QUOTA RESIDUA PARTE STABILE UTILIZZATA</b>		<b>€ 92.133,20</b>

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

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

**RIEPILOGO PARTE STABILE :****QUANTIFICAZIONE**

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

**UTILIZZO RISORSE STABILI SOGGETTA AL LIMITE**

<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTA AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017</b>		<b>€ 354.786,90</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE PER ISTITUTI OBBLIGATORI</b>		<b>€ 258.908,06</b>
<b>TOTALE RESIDUO DISPONIBILE PER IL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI DI CUI ALL'ART. 68, C.2 DEL CCNL 21.05.2018 SOGGETTI AL LIMITE</b>		<b>€ 95.878,84</b>
<b>TOTALE QUOTA RESIDUA PARTE STABILE SOGGETTA AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017 UTILIZZATA</b>		<b>€ 95.878,84</b>

**RISORSE STABILI RESIDUE UTILIZZABILI**

<b>TOTALE RISORSE STABILI NON UTILIZZATE E NON SOGGETTE AL LIMITE</b>		<b>€ 17.222,40</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI NON UTILIZZATE E SOGGETTE AL LIMITE</b>		<b>€ 5.284,50</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI NON UTILIZZATE E SOGGETTE AL LIMITE E UTILIZZABILI</b>		<b>20.968, 04</b>

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

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

## Sezione II – Risorse variabili

### COSTITUZIONE FONDO RISORSE PARTE VARIABILE 2021

TOTALE RISORSE VARIABILI : € 107.218,20

<b>Risorse variabili soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs 75/2017</b>	<b>Importi</b>
Sponsorizzazioni, accordi collaborazione, ecc. - (art. 43, l. 449/1997; art.67 c.3 lett. a)	-
Risparmi da piani di razionalizzazione - art. 67 c. 3 lett. b)	-
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - ici	-
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - incentivi funzioni tecniche 2016/2017	-
Frazione di ria anno precedente - art. 67 c. 3 lett. d)	-
Messi notificatori - (art. 54, ccnl 14.9.2000) - art. 67 c. 3 lett. f)	-
1,2% monte salari 1997 - art. 67 c. 3 lett. h	-
Obiettivi del piano delle performance art. 67 c. 3 lett. i	-
Trattamento accessorio personale trasferito in corso d'anno - art. 67 c. 3 lett. k	-
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017</b>	<b>-</b>

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

(rilevazioni e altre attività connesse operazioni censimento)	
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - progetto sgate – sistema di gestione delle agevolazioni sulle tariffe energetiche finanziato con risorse a carico dell'anci (vedi risorsa 2117/3)	€ 700,00
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - indennità ordine pubblico (finanziata dal ministero dell'interno)	€ 15.000,00
Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, ecc. - art. 67 c. 3 lett. a)	-
Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa - art. 67 c. 3 lett. b)	-
Incentivi per condono edilizio. (art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 conv in legge 326/2003)	€ 10.000,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017</b>	<b>€ 117.218,20</b>

## UTILIZZO RISORSE VARIABILI

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

### Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Le risorse indicate alla Sezione I e II sono ridotte per effetto dell’applicazione dei vincoli normativi che si sono susseguiti nel tempo secondo le seguenti disposizioni:

a) per agli anni dal 2011 al 2014, operavano i vincoli imposti dal comma 2-bis dell’art. 9 del D.L. n. 78/2010 come convertito dalla legge n. 122 del 2010, il quale testualmente recita: “A decorrere dal

1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo”, disposizioni prorogate al 31/12/2014 così come previsto dall’art. 1, comma 1, lett. a), D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122);

b) la disposizione contenuta nell’art. 14 del citato D.L. n. 78/2010, prevede per gli enti locali la possibilità di assicurare la riduzione delle spese di personale mettendo in atto le disposizioni dettate per le amministrazioni dello stato di contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;

c) a decorrere dal 01/01/2015 il limite dell’ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale era da intendersi sbloccato in virtù della riscrittura, disposta dall’art. 1, comma 456, L. 27 dicembre 2013, n. 147, dell’art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010 convertito con L. 122/2010, che prevede testualmente quanto di seguito riportato: “A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all’ articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell’anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.

d) a decorrere dal 01/01/2016 le relative previsioni sono state dettate dall’art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015 il quale prevede che “Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”.

e) a decorrere dal 1° gennaio 2017 come previsto dall’art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 25.05.2017, n. 75 il quale prevede che nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Pertanto alla luce delle disposizioni normative, seppur occorre calcolare un unico Importo Consolidato Anno 2017 ai sensi dell’art. 67, co. 1, CCNL 21/05/2018, la decurtazione da applicare nel 2016 discendente dal 2015, è pari a € 53.713,62 (Consolidamento anni 2011-2014).

**Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

<b>TOTALE RISORSE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE – ANNO 2021</b>	<b>Importo</b>
---	----------------

**RIEPILOGO PARTE STABILE :**

**QUANTIFICAZIONE**

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

**UTILIZZO RISORSE STABILI SOGGETTA AL LIMITE**

<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTA AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017</b>		<b>€ 354.786,90</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE PER ISTITUTI OBBLIGATORI</b>		<b>€ 258.908,06</b>
<b>TOTALE RESIDUO DISPONIBILE PER IL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI DI CUI ALL'ART. 68, C.2 DEL CCNL 21.05.2018 SOGGETTI AL LIMITE</b>		<b>€ 95.878,84</b>
<b>TOTALE QUOTA RESIDUA PARTE STABILE SOGGETTA AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017 UTILIZZATA</b>		<b>€ 95.878,84</b>

**RISORSE STABILI RESIDUE UTILIZZABILI**

<b>TOTALE RISORSE STABILI NON UTILIZZATE E NON SOGGETTE AL LIMITE</b>		<b>€ 17.222,40</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI NON UTILIZZATE E SOGGETTE AL LIMITE</b>		<b>€ 5.284,50</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI NON UTILIZZATE E SOGGETTE AL LIMITE E UTILIZZABILI</b>		<b>€ 20.968, 04</b>

**COSTITUZIONE FONDO RISORSE PARTE VARIABILE 2021**

**TOTALE RISORSE VARIABILI : € 107.218,20**

<b>Risorse variabili soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs 75/2017</b>	<b>Importi</b>
Sponsorizzazioni, accordi collaborazione, ecc. - (art. 43, l. 449/1997; art.67 c.3 lett. a)	-
Risparmi da piani di razionalizzazione - art. 67 c. 3 lett. b)	-
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - ici	-
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - incentivi funzioni tecniche 2016/2017	-
Frazione di rita anno precedente - art. 67 c. 3 lett. d)	-
Messi notificatori - (art. 54, ccnl 14.9.2000) - art. 67 c. 3 lett. f)	-
1,2% monte salari 1997 - art. 67 c. 3 lett. h	-
Obiettivi del piano delle performance art. 67 c. 3 lett. i	-
Trattamento accessorio personale trasferito in corso d'anno - art. 67 c. 3 lett. k	-
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017</b>	-

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

risorse a carico dell'anci (vedi risorsa 2117/3)	
Specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lett. c) - indennità ordine pubblico (finanziata dal ministero dell'interno)	€ 15.000,00
Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, ecc. - art. 67 c. 3 lett. a)	-
Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa - art. 67 c. 3 lett. b)	-
Incentivi per condono edilizio. (art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 conv in legge 326/2003)	€ 10.000,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017</b>	<b>€ 117.218,20</b>

**VERIFICA RISPETTO LIMITE ART. 23, COMMA 2, DEL D. LGS 75/2017**

**LIMITE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016 - LIMITE : € 356.481,68**

<b>UTILIZZO RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>354.786,90</b>
<b>UTILIZZO RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>22.506,70</b>
<b>UTILIZZO RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>117.218,20</b>

## Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

L'ente mantiene nel tempo un'impostazione del fondo salario accessorio al lordo delle poste a carico del bilancio. Pertanto le poste a carico bilancio relative alle quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004, alla Peo e agli incrementi tabellari delle Peo (CCNL 22/1/2004 dich. Congiunta n. 14) all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000297 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001, alle indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995 sono inseriti negli incrementi di parte stabile e nei capitoli di pertinenza dei relativi servizi. Si evidenzia altresì che, contestualmente al fondo salario accessorio strettamente inteso sono state definite le poste aggiuntive inerenti la quota di risorse relativa incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge ed erogati da enti terzi oltre all'incentivo art. 113 del D. Lgs 50 2016.

### Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di accordo integrativo.

Non vengono regolate dal presente contratto le somme relative a:

Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Peo Storiche + incrementi contrattuali
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000297 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995

### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto, sulla base delle direttive approvate con deliberazioni di G.C. le somme relative a :

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI UTILIZZO
Art. 70-quinquies, c. 1 CCNL 21.05.2018	Indennità per specifiche responsabilità
Art. 70-bis, c. 2, lett. b), CCNL 21.05.2018	Indennità di rischio
Art. 70-bis, c. 2, lett. c), CCNL 21.05.2018	Indennità maneggio valori

Art. 68, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	Indennità di reperibilità
Art. 68, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	Indennità di turno
Art. 70-quinquies, c. 2, lett. a) CCNL 21.05.2018	Specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con attoformale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi, responsabile della Protezione civile
Art. 12, c. 1, l. b), DL 437/96 e art. 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 (Art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018)	Recupero evasione ICI
Art. 27 CCNL 14/9/2000 (Art. 68, c. 2, lett. g), CCNL 21.05.2018)	Incentivi Professionali Avvocatura con compensazione di spese
Art. 1 comma 1091 della L. 124/2018	Recupero evasione tributi comunali
Art. 70-bis, c. 1, lett. a), CCNL 21.05.2018	Indennità di disagio
Art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018	Indennità servizi esterni P.L.
Art. 24 CCNL 14/9/2000 come integrato dall'art. 14 CCNL 5/10/2001	Trattamento per attività prestata in giorno festivo
Art. 68, c. 2, lett. b), CCNL 21.05.2018	Premi correlati alla performance individuale e organizzativa
Art. 56-quater CCNL 21.05.2018	Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
Art. 56-sexies CCNL 21.05.2018	Indennità di funzione

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

### Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Somme non regolate dal contratto (Peo Storiche + incrementi contrattuali; Quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004; Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000297 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001 ; Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995; incentivi Professionali Avvocatura sentenze favorevoli con vittoria di spese, Compensi ISTAT - Indagini varie, Progetto SGATE (sistema di gestione delle agevolazioni sulle tariffe energetiche finanziato con risorse a carico dell'anci) – Progetti compresi nella strategia dell'Area interna Sicani – Incentivi RUP – Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria;

Indennità ordine pubblico (finanziata dal Ministero dell'Interno); incentivi ex art. 113 del D. Lgs 50 2016 - - prestazioni polizia locale con oneri a carico dei soggetti promotori.

Somme regolate dal contratto : Indennità per specifiche responsabilità ; Indennità di rischio; Indennità maneggio valori; Indennità di reperibilità; Indennità di turno; Specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi, responsabile della Protezione civile; Incentivi IMU/TARI legge 145/2018, art. 1, comma 1091 - Incentivi Professionali Avvocatura con compensazione di spese; Recupero evasione tributi comunali; Indennità di disagio; Indennità servizi esterni P.L.; Trattamento per attività prestata in giorno festivo; Incentivi per condono edilizio. (art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 conv in legge 326/2003); Premi correlati alla performance individuale e organizzativa; Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada; Indennità di funzione.

Non sussistono destinazioni ancora da regolare .

### **Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Si richiama quanto riportato al Modulo I - Sezione V).

### **Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;  
Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità personale educativo asilo nido, indennità ex VIII q.f.) sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;  
Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL. Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale. La parte di produttività individuale ed organizzativa verrà erogata in applicazione dei criteri e modalità da definirsi entro 30 gg. dalla stipula del CCDI.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).  
Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

### **Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

Nell'anno 2020 è stata definita la contrattazione integrativa decentrata.

### **Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

#### **Imputazione diversi istituti contrattuali nel bilancio pluriennale 2020/2022 - Esercizio 2021 : Parte Stabile**

<b>Descrizione</b>	<b>Imputazione</b>	<b>Previsione</b>
Peo Storiche	Imputazione a diversi capitoli relativi a retribuzioni e Peo	€ 171.461,03
Quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004	Imputazione a diversi capitoli relativi a retribuzioni	€ 59.933,07
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000297 (€ 2.478,80) e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001 (€ 2.386,02)	101801101/3 101801101/4	€ 795,36 + € 619,72 = € 1.4015,08
Peo storiche (incrementi contrattuali)	Imputazione a diversi capitoli relativi a Peo	€ 5.284,50
Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995	Imputazione a diversi capitoli relativi a retribuzioni	€ 3.098,88
Posizione organizzativa e indennità di risultato	10180116/1	23.000,00

**Imputazione diversi istituti contrattuali nel bilancio pluriennale 2020/2022 - Esercizio 2021 /  
Specifiche disposizioni di legge: Parte Variabile**

<b>Descrizione</b>	<b>Imputazione</b>	<b>Previsione</b>
Incentivi Professionali Avvocatura (oneri riflessi compresi – Irap a carico del Comune) – Compensazione di spese	(importo a valere sulla parte stabile)	€ 12.000,00
Incentivi Professionali Avvocatura (oneri riflessi compresi – Irap a carico del Comune) – con vittoria di spese (vedi risorsa 2144/1)	10120108/1 10120109/1 10120701/1	€ 14.000,00
Incentivi funzioni tecniche nelle opere pubbliche (vedi risorsa 3070/2)	10160107/1	€ 12.000,00
Compensi ISTAT - Indagini varie (vedi risorsa 3030/4)	10170108/1 10170109/1 10170703/1	€ 9.453,00
Progetto personale P.M. finanziato art. 208, comma 4, lett. c)	-	-
Prestazioni polizia locale con oneri a carico dei soggetti promotori (Vedi risorsa 3071/2)	10310111/3	€ 2.000,00
Progetto SGATE (Vedi risorsa 2117/3)	11040106/5	700,00
Compensi messi notificatori	10120101/7	600,00

Il Responsabile del Settore Finanziario  
Dott. Raffaele Gallo

