



Comune di Potenza

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

ANNO 2023

FP CUI  
Milla  
C. Cecher

UIL-RPL  
R

5

Scheda n. 1 - Costituzione del fondo miglioramento servizi dell'anno 2023

Scheda n. 2 - Ripartizione del fondo miglioramento servizi

Scheda n. 3 - Specifiche responsabilità

Scheda n. 4 - Indennità di turnazione e di maggiorazione oraria

Scheda n. 5 - Indennità di reperibilità

Scheda n. 6 - Indennità condizioni di lavoro per attività esposte a rischio

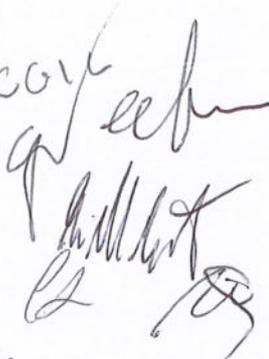
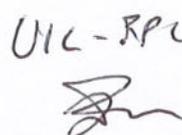
Scheda n. 7 - Indennità condizioni di lavoro per attività disagiate

Scheda n. 8 - Indennità condizioni di lavoro per attività implicanti maneggio valori

Scheda n. 9 - Indennità di servizio esterno

Scheda n. 10 - Premio di Performance

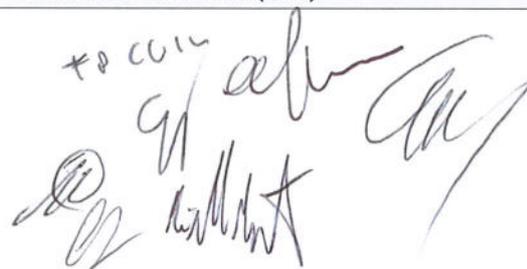
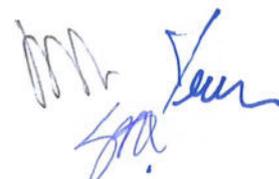
UIC RPCL  


FP COLP  
  
UIC-RPCL  


    
29/10

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DELLE CATEGORIE - ANNO 2023 - RISORSE STABILI		
SPECIFICA ARTICOLI		
	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO 2017	
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	risorse di cui all'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018	1.114.944,19
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. c): importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	377.256,57
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. d): eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;	-
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	Art. 67 - comma 2, lett. e): importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017	-
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. g): importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, a invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	-
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera c)	Art. 67 - comma 2 - lett. h): risorse stanziate per incremento stabile della dotazione organica	-
Art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)	DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014	-189.158,20
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO 2016 (A)</b>		<b>1.303.042,55</b>
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera a)	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	40.435,20
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett b): di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	76.617,13
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera b)	Importo, su base annua, pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 TI 417 + TD 6	35.743,50
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera d)	un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	
ARTICOLO 79, comma 1 bis	risorse già a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 (giuridico) e B1 e tra D3 (giuridico) e D1, da utilizzare per corrispondere i differenziali stipendiali al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B e D a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e D3. (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale) - decorrenza 1°/4/2023) 2 unità B3 e 18 unità D3	51.311,44
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO 2016 (B)</b>		<b>204.107,26</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI (A + B)</b>		<b>1.507.149,82</b>

U18 EPL  

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DELLE CATEGORIE - ANNO 2023 - RISORSE VARIABILI		
Disposizione	Descrizione	Importo
<b>RISORSE VARIABILI Articolo 79 CCNL 2022</b>	<b>Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:</b>	
<b>SPECIFICA ARTICOLI</b>		
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. d): Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;	€ 1.709,99
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera b)	In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza.	
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. j): Importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi	
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. k): a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e)	-
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE DEL FONDO (C)</b>		<b>1.709,99</b>
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera d)	eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	art. 67 - comma 3 - lett. c): risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge - compresi oneri e irap	€ 50.188,35
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. b): quota risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98; (Piani di Razionalizzazione della spesa)	
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 lett. a): risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, tenuto conto anche di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma. 4 del CCNL 5/10/2001 e dall'art. 56 ter CCNL 2016/2018 (servizi resi a terzi) compresi oneri e irap;	
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. f): risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati (quota parte rimborsi spese notifiche atti messi notificatori); compresi oneri e irap	€ 10.000,00
risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo	compensi Avvocatura (Corte dei Conti - Sez. Riunite - deliberazione n. 51/2011/CONTR); compresi oneri e irap	€ 100.000,00
	incentivi funzioni tecniche - dal 01/01/2018 - art. 113 d.lgs. 50/2016 (Corte di Conti - Sez. Autonomie - deliberazione n. 6/2018/QMIG); compresi oneri e irap	€ 100.000,00

UIC-FPC  
 FPC  
 FP  
 CO 16  
 29  
 4

quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge	compensi per sponsorizzazioni (art. 43 Legge n. 449/1997) che trovano copertura finanziaria in trasferimenti operati da soggetti privati in esecuzione di specifico contratto di sponsorizzazione (Corte dei Conti - Sez. Liguria - deliberazione n. 105/2018/PAR); compresi oneri e irap	€ 15.290,00
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera c)	risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative e gestionali anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato (comprese anche le somme destinate ad incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi - art.56 quater ccnl 20216/2018), ove sussista la capacità di spesa nel bilancio. EX ART. 15, COMMA 5, DEI CCNL PRECEDENTI ORA DISAPPLICATO	
ARTICOLO 79, comma 5	un importo a base annua pari a € 84,50 per unità di personale destinatarie del presente contratto in servizio al 31/12/2018 solo per l'anno 2023, relative al 2021 e 2022	€ 71.487,00
ARTICOLO 79, comma 3	0,22% del monte salari 2018 (ove sussista la capacità di spesa nel bilancio) finanziabile solo in caso di scelte organizzative e gestionali e di politica retributiva connesse ad assunzioni di personale anche a t. d.	
Art. 98 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada comma 1 - lett. C)	erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.	€ 30.233,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO (D)</b>		<b>377.198,35</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI (C + D)</b>		<b>378.908,34</b>

TOTALE GENERALE FONDO 2023	(+)	1.886.058,16
risorse stabili + variabili 2023 ESCLUSE dal limite del Fondo 2016	(-)	581.305,61
risorse 2023 per posizioni organizzative DA SOMMARE al limite del Fondo 2016	(+)	210.000,00
TOTALE FONDO 2023 SOGGETTO A LIMITE DEL FONDO 2016	(=)	1.514.752,54
TOTALE FONDO 2016	(=)	1.821.102,69

UIC FP

UIC-FP

FP COV  
g. e. h.  
h. h. h.

FP



art. 80 comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - <b>Compensi avvocatura interna</b> per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	100.000,00
art. 80 comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - <b>Incentivi per funzioni tecniche</b> art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	100.000,00
art. 80 comma 2, lett. h), CCNL 16/11/2022	<b>Compensi ai messi notificatori</b> secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	10.000,00
Art. 1, co. 1091, L. 145/2018	<b>Potenziamento ufficio tributi</b> art. 1, co. 1091, L. n. 145/2018	25.188,35
art. 79, co. 2, lett. C), CCNL 16/11/2023	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli <b>incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s.</b> (art. 98 CCNL 16/11/2022)	30.233,00
art. 79, co. C, lett. C), CCNL 16/11/2023	Somme derivanti attuazione art. 43, L. n. 449/97 contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, <b>contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali</b> e misure di incentivazione della produttività	15.290,00
decreto 18/2023 - PNC Dipartimento per la trasformazione digitale	Contributo per l' <b>integrazione nell'ANPR delle liste elettorali</b> e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione per la realizzazione dell'intervento PNC - A.1.1 Rafforzamento Misura PNRR M1C1 - Investimento 1.4: "Servizi digitali e esperienza dei cittadini" - Finanziato con risorse del Fondo Complementare al PNRR	8.979,20
art. 80, comma 2, lett. j), CCNL 16/11/2022	<b>Differenziali nuove progressioni</b> (con decorrenza 01/01/2023)	105.000,00
	<b>TOTALE</b>	<b>1.111.058,16</b>

UIC - RPL  

RPL CULL  
  
  


UIC/RPL  


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

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

Per l'anno 2023 l'indennità per specifiche responsabilità è attribuita al solo personale dell'Area dei Funzionari ed EQ, secondo la disciplina di cui all'accordo decentrato 2022.

L'importo dell'indennità è determinato con la seguente modalità: l'ammontare delle risorse destinate all'istituto (**euro 133.700,00**) viene diviso per la somma dei punteggi finali ottenuti dai dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari ed EQ. Il risultato ottenuto rappresenta il valore economico di un punto, che viene moltiplicato per il punteggio finale ottenuto da ciascuna posizione ammessa alla liquidazione.

Per il solo 2023 è confermata nella misura annua di **euro 350,00** - per un importo complessivo di **euro 12.000,00** - l'indennità già riconosciuta, ai sensi dell'art. 70-*quinquies*, co. 2, del CCNL 21.05.2018, al personale delle Aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (ex categorie B, C e D) per compensare:

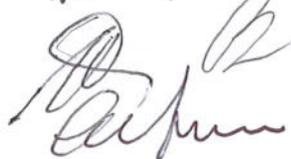
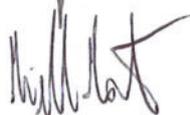
- 1) le specifiche responsabilità attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e Ufficiale Elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi;
- 2) i compiti di responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici nonché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

UIC - FPZ



FP CCNL

Gru

UIC FPZ  


**Indennità di turnazione e di maggiorazione oraria (art.30, CCNL 16/11/2022 e art. 24, comma 5, CCNL 14/09/2000)**

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

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

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

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

Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro e i cui valori sono stabiliti dall'art. 30 del CCNL 16/11/2022. Tanto premesso, per l'anno 2023 l'importo complessivo dell'indennità di turnazione è così calcolata:

Turno			
Unità di Direzione	Servizio	N. dip	Previsione annua
Manutenzione Patrimonio e Viabilità	Piscina comunale	6 addetti	11.000,00
Servizi alla Persona	Teatro Comunale	7 addetti	11.000,00
Programmazione e Innovazione	Autoparco	2 addetti	3.500,00
Servizi Istituzionali	Civico Cimitero	2 addetti	2.000,00
Polizia Locale	Vigilanza	66 agenti di polizia locale	127.500,00
<b>Totale</b>		<b>83 unità</b>	<b>155.000,00</b>

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

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

UIC - RPL

UIC - RPL

RPL UIC

UIC - RPL

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

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

Sono istituite le seguenti squadre di pronta reperibilità:

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

Unità di Direzione	Unità per squadra	Previsione annua
Manutenzione del patrimonio e viabilità (1)	3	14.000,00
Polizia locale (2)	4	19.000,00
Servizi istituzionali (3)	1	21.000,00
Servizi istituzionali (4)	1	6.000,00
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>60.000,00</b>

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

UIC FPC

UIC-FPC

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Team  
SPO

FR CUI

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

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

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

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

L'indennità condizioni di lavoro per attività esposte a rischio è quantificata in euro 45 mensili e compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio, in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile. Pertanto, l'indennità è liquidata il mese successivo allo svolgimento delle prestazioni individuate come rischiose.

L'indennità è dovuta al personale delle Aree degli Operatori, degli Operatori Esperti e degli Istruttori per le seguenti tipologie di rischio:

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

Unità di Direzione	N. dip.	Previsione annua
Segreteria Generale - Organi Istituzionali	5	1.875,00
Ambiente ed Energia	2	750,00
Bilancio e Partecipate	4	1.500,00
Protezione Civile	2	750,00
Manutenzione del Patrimonio e Viabilità	23	9.375,00
Polizia Locale	19	7.950,00
Programmazione ed Innovazione e Protezione Civile	8	3.750,00
Servizi alla Persona	13	6.750,00
Servizi Istituzionali	16	6.750,00
Urbanistica e Gestione del Territorio	4	1.500,00
<b>Totale</b>	<b>96</b>	<b>40.200,00</b>

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

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

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

Unità di Direzione	Servizio	Nr.	Indennità pro-capite	Previsione annua
Servizi Istituzionali	Cimitero	3	€ 30,00 al mese, in ragione della presenza effettiva	1.000,00
Programmazione e Innovazione	Scuolabus (autisti)	6	€ 15,00 per ogni stacco per 4 stacchi settimanali	21.800,00
Tutti i settori	Sportello	99	€ 30,00 al mese in ragione della presenza effettiva	22.000,00
<b>Totale</b>		<b>108</b>		<b>44.800,00</b>

  
 UIC-FPL  


FR CCNL  
 G  
 Hill  
 R. Carbone

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

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

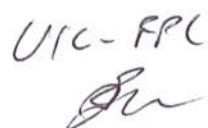
Si individuano due fasce.

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

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

Unità di direzione	Maneggio valori		
	Unità	Fascia	Previsione
Servizi Istituzionali	3	2	2.075,00
	5	2	
Bilancio e Partecipate	2	1	900,00
Polizia Locale	5	1	1.380,00
Segreteria Generale	1	1	415,00
Servizi alla Persona	2	1	900,00
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>5.670,00</b>

UIC-FPC  


UIC-FPC  






FPCGAL



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

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

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

Per l'anno 2023 è previsto un importo complessivo pari a **euro 40.000,00**.

UIC-FPL  
UIC-FPL  
[Signature]

[Signature] [Signature] [Signature]

FP COV  
G  
[Signature] [Signature]

### Premio di performance

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

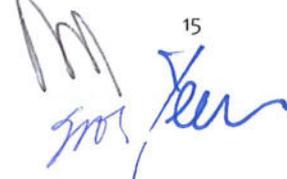
I periodi di malattia lunga continuativi e le assenze prolungate relative a periodi di assenze collegati a contributi figurativi incidono sulla valutazione del raggiungimento dell'obiettivo, riducendo proporzionalmente alla presenza, l'importo maturato.

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla *performance* individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto per una somma corrispondente alle assenze dal servizio

UIC-RPL  


UIC-RPL  


F.P. UIC  


M  


derivanti dall'applicazione del comma 1, dell'art. 71 del decreto-legge n. 112 del 2008 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso).

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

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

1. il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di Elevata Qualificazione, è suddiviso per area;
2. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni area è moltiplicato per i seguenti parametri:

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

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

#### Performance organizzativa

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

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

#### Performance individuale

Viene erogata sulla base della valutazione delle prestazioni del singolo dipendente effettuata dal Dirigente e /o titolare di Elevata Qualificazione.

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

Valutazione della prestazione	Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Compenso teorico spettante per la performance individuale (30% del premio disponibile)
86 - 100	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto	100%
71 - 85	L'obiettivo è stato conseguito a livello buono	95%
56 - 70	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	90%
40 - 55	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	75%
0 - 39	L'obiettivo non è stato raggiunto	0%

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

FP CGV  
g/leb  
Mullart  
UIC. FPE  
UIC. FDC  
16

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

Compenso teorico per valutazione <i>performance</i> individuale (30% del premio complessivo)	Grado raggiungimento obiettivi Unità di Direzione	Compenso spettante
100	100%	100
100	90%	90 (90% di 100)
90	90%	81 (90% di 90)
80	90%	72 (90% di 80)
100	80	80 (80% di 100)

Le risorse disponibili per la retribuzione della *performance* sono pari a **euro 198.497,61**

Area	Unità	Premio unitario	Performance organizzativa	Performance individuale	Totale
Operatori	35	589,38	412,57	176,81	20.628,26
Operatori Esperti	85	607,06	424,94	182,12	51.600,10
Istruttori	134	636,53	445,57	190,96	85.294,89
Funzionari ed E.Q.	61	671,89	470,32	201,57	40.974,36
<b>Totali</b>	<b>315</b>				<b>198.497,61</b>

FR COLL

UIC RPE

UIC-RPE