

# COMUNE DI SAN VINCENZO



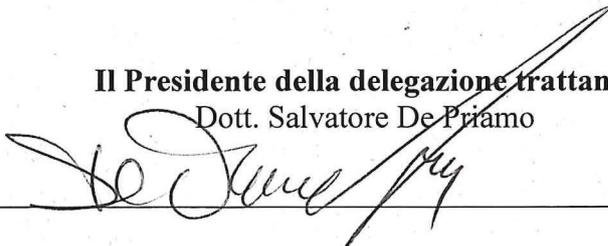
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL COMUNE DI SAN VINCENZO  
TRIENNIO 2019-2021

E criteri per l'utilizzo del Fondo delle Risorse decentrate per l'anno 2019

Il giorno 30 Dicembre 2019 presso la sede del Comune di San Vincenzo viene sottoscritto il presente CCDI 2019-2021 e i criteri per l'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019.

**Il Presidente della delegazione trattante**

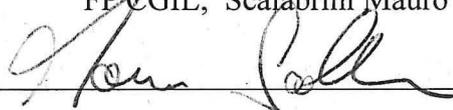
Dott. Salvatore De Priamo



---

**Per la parte sindacale - Provinciale**

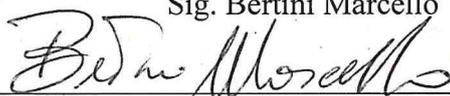
FP CGIL, Scalabrini Mauro



---

**Per la RSU**

Sig. Bertini Marcello



---

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Oggetto, finalità e principi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo 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, vincoli, limiti e procedure stabiliti dalla legge e dai CCNL del Comparto Funzioni locali.
2. Il CCI costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è un mezzo per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
3. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.

### **Art. 2 - Ambito di applicazione**

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, con contratto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato e con contratto di formazione lavoro.

### **Art. 3 - Durata**

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2021. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme con il medesimo incompatibili.
2. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse e fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito nell'esercizio precedente.
4. Per tutto quanto dallo stesso disciplinato, il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

### **Art. 4 - Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica. La richiesta deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.



2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sottoscritto dalle parti è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce le clausole controverse con decorrenza concordata, tra le parti, nell'accordo medesimo.
3. In caso di mancato accordo si rinvia all'art. 8 CCNL del 21/05/2018.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse 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 che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, vengono previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo ai sensi di cui sopra.
3. Tale integrazione della parte variabile del fondo è ammessa negli esercizi successivi laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione Comunale.
4. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale.

### Art. 6 – Strumenti di premialità

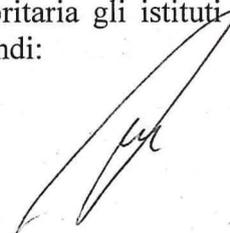
1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa ed individuale
  - b) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
  - c) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo** e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti



- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, se compatibile, a tempo determinato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
- d) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018 (si veda successivo Capo V).

### **Art. 7 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del "*fondo risorse decentrate*" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
  - e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.
3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.
4. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal competente dirigente in osservanza dei criteri in questa sede definiti e successivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni.
5. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici e la parte stabile del Fondo risorse decentrate è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 21/05/2018, e quindi:
  - ✓ progressioni economiche nella categoria;
  - ✓ indennità di comparto



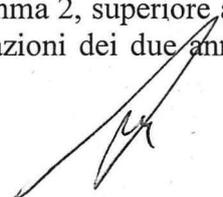
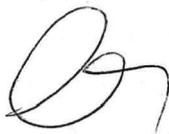
- ✓ quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5/10/2001;
6. Confluiscono nel fondo parte variabile le eventuali risorse residue di parte stabile non integralmente utilizzate negli anni precedenti e gli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario.
7. Sono fatte salve eventuali modifiche, conseguenti alla normale dinamica retributiva, degli importi destinati dalla contrattazione integrativa ai singoli istituti contrattuali; dette modifiche sono verificate a conclusione del periodo temporale di riferimento e sempre, comunque, nel limite delle risorse complessivamente previste nel Fondo. Eventuali incrementi nella spesa dei singoli istituti rispetto a quanto ipotizzato andranno a diminuire le risorse destinate alla performance, nel rispetto comunque di quanto disposto dall'art. 68, comma 3, ultima parte, del CCNL 21/05/2018, come disciplinato al successivo art. 8, mentre eventuali decrementi di spesa di parte variabile sono portate ad incremento della somma destinata alla performance.
8. Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009, l'erogazione del salario accessorio correlato agli strumenti per premiare il merito è subordinata alla validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV (Organismo Indipendente Valutazione) ad eccezione di quelle indennità che per la loro specificità vengono erogate mensilmente;
9. Qualora l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 venga abrogato, rendendo possibile un incremento del Fondo risorse decentrate, si riattiverà il tavolo della delegazione trattante per un riesame della distribuzione delle risorse.

#### **Art. 8 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance**

1. Ai sensi dell'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, la quota prevalente, intesa come maggioritaria (almeno il 50% + 1) delle risorse di parte variabile - senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale, nonché alla erogazione dell'indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, compensi per le attività svolte nel giorno di riposo settimanale, specifiche responsabilità, indennità di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

#### **Art. 9 - Differenziazione del premio individuale**

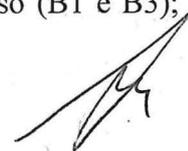
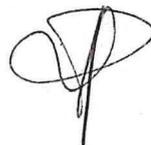
1. I criteri di valutazione della performance organizzativa ed individuale risultano dal sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.
2. Ai sensi dell'art. 69 CCNL 21/05/2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL 21/05/2018, nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente (almeno 51/100 punti) (v. **Allegato 1** al presente CCDI).
3. La maggiorazione del 30% di cui al comma 2 sarà ripartita a livello di Ente, e verrà erogata dai dirigenti da ciascun dirigente al 10% dei dipendenti dell'Ente con le valutazioni più elevate di cui al comma 2, con arrotondamento per eccesso, indipendentemente dalla categoria di appartenenza.
4. Qualora vi sia un numero di dipendenti in possesso del requisito di cui al comma 2, superiore al 10%, e/o in caso di parità, si tiene conto della migliore media delle valutazioni dei due anni



precedenti; in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio.

#### **Art. 10 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

1. L'istituto della progressione economica di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018 si applica al personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso l'ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione, compreso il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario aver maturato almeno 36 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento alla data di cui al comma precedente. In caso di assenza prolungata, avere almeno due anni di valutazione nel triennio di riferimento, con una analoga valutazione della performance individuale. Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato a tempo indeterminato negli enti di provenienza.
3. Non può accedere alla posizione economica superiore il dipendente che, nel triennio di valutazione, ha ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore alla multa, salvo quanto previsto dall'art. 58, comma 5, CCNL del 21/05/2018.
4. Le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale sono definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.
5. Per garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, le risorse di cui al comma 4 sono ripartite proporzionalmente tra le singole Aree dell'ente e fra le diverse categorie giuridiche di inquadramento B, C e D, in ragione del numero dei dipendenti appartenenti alle stesse al 1° gennaio dell'anno di riferimento, in possesso dei requisiti di cui al comma 2. Le progressioni economiche sono determinate sulla base del costo massimo delle progressioni in ciascuna categoria, con arrotondamento matematico, garantendo comunque una unità.
6. La progressione economica è attribuita in base alla media della valutazione della performance individuale del triennio che precede la decorrenza della progressione stessa.
7. In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente fino a un anno nell'ambito del triennio di cui sopra, il punteggio sarà comunque parametrato alla media delle valutazioni nel triennio di riferimento. In caso di mancata valutazione per l'intero triennio non si accede alla procedura selettiva.
8. Per il personale comandato/distaccato presso enti, amministrazioni, aziende si tiene conto delle analoghe valutazioni effettuate da predetti enti, riparametrando le stesse ai valori del sistema di valutazione dell'ente. Per il personale assunto tramite mobilità verranno acquisite le schede di valutazione dall'ente di provenienza, riparametrando anche in tal caso le valutazioni effettuate dal medesimo ai valori del sistema di valutazione dell'ente, ma verrà considerato solo il personale transitato al Comune di San Vincenzo da almeno due anni.
9. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
  - maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, considerando solo i rapporti di lavoro a tempo indeterminato presso l'ente;
  - maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato presso l'ente;
  - la posizione economica più bassa nella categoria.
10. L'Ufficio Personale provvede alla redazione delle graduatorie per settore e per categoria sulla base di quanto previsto ai commi da 5 a 9.
11. Ad esito delle selezioni, gli eventuali resti fra le somme assegnate ai diversi settori saranno ridistribuiti, all'interno dei settori stessi, prioritariamente a favore di una delle categorie che non ha avuto spazio finanziario per effettuare alcuna progressione pur avendone titolo, e della quale il primo in graduatoria precede applicando i criteri di cui ai punti precedenti; in subordine, fino al 50%, a favore della categoria B, posizione economica iniziale di accesso (B1 e B3); per il

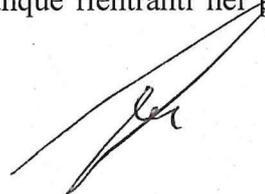
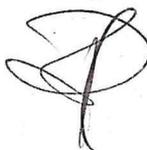


rimanente 50%, oltre agli eventuali ulteriori resti, gli stessi saranno ridistribuiti nell'ambito di ogni settore a favore della categoria C1, e infine della categoria D, sempre posizione economica iniziale di accesso (D1 e D3).

12. In caso di ulteriori residui, sommati a livello di ente, gli stessi saranno destinati, fino al loro esaurimento, in primis - in caso di eventuale incapienza del budget di settore - al completamento delle progressioni orizzontali previste per lo stesso, infine per la progressione orizzontale dei dipendenti che, nell'ente, hanno conseguito il punteggio più alto sulla base dei criteri di valutazione di cui ai commi precedenti.
13. I dipendenti incaricati di posizione organizzativa partecipano alle progressioni orizzontali secondo i criteri definiti ai commi precedenti, riparametrando le relative valutazioni a quelle del restante personale.
14. Le graduatorie, distinte per ogni settore, vengono pubblicate sul "Portale del dipendente" e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione, previa approvazione da parte del dirigente cui afferisce la competenza in materia di personale.
15. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio mediante istanza scritta, da presentare all'Ufficio Personale ed al dirigente cui afferisce la competenza in materia di personale, entro predetto termine. Trascorso tale periodo, il dirigente cui afferisce la competenza in materia di personale, esaminata l'istanza e verificati i punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
16. Le progressioni economiche hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il CCDI che prevede l'attivazione di tale istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
17. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica, per i soli fini del presente articolo, e non possono essere assunte a riferimento per il conferimento di incarichi di posizione organizzativa.

#### Art. 11 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. I destinatari dell'indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis CCNL del 21/05/2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che in maniera continua e diretta svolgono attività:
  - disagiate
  - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute
  - implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali. L'effettiva indicazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna.
4. Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro deve ricorrere una o più delle seguenti condizioni di disagio, rischio, maneggio valori.
5. Sono considerate **attività disagiate** le prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orario, di tempo e modi, tali da condizionare il recupero psico fisico nell'arco della giornata o l'autonomia temporale e relazionale del singolo. Le condizioni di cui sopra devono essere continuative e realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori con analogo profilo/mansioni. E' escluso pertanto un riconoscimento generalizzato dell'indennità per il disagio ad un'intera categoria di personale o a personale solo teoricamente ascrivibile ad attività disagiate o comunque rientranti nel profilo professionale di appartenenza.



A tal fine, sono considerate attività disagiate le prestazioni che derivano da:

- a)-attività lavorativa che, per le modalità in cui deve esplicarsi, necessita di particolare disponibilità oraria non preventivamente programmabile, oppure con un orario di lavoro frazionato nell'arco della giornata o che deve essere svolta anche su territorio extracomunale;
  - b)-attività lavorativa che comporta anche funzioni con specificità diverse da quelle usualmente ascritte al profilo professionale di appartenenza;
  - c)- Visita domiciliare da parte del personale assegnato alle funzioni sociali e socio-assistenziali;
- Per l'indennità correlata alle condizioni di lavoro relativamente alle casistiche di disagio sopra elencate vengono previsti i seguenti importi:

Tipologia	Ind. giornaliera
Attività disagiate	Euro 1,40
Visite domiciliare assistenti sociali	Euro 5,16

6. Sono considerate **attività a rischio** le prestazioni che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, tenuto conto del Documento di Valutazione dei Rischi aziendali di cui al D.lgs 81/2008 - rischio medio e rischio alto.

7. Le attività a rischio di cui al punto 6. sono le seguenti:

- a) lavoratore che svolge un'attività lavorativa di stoccaggio ed immagazzinamento merci e materiali di varia natura e che utilizza carrello elevatore per movimentazione merci
- b) lavoratore che svolge un'attività lavorativa di manutenzione, riparazione di parti meccaniche e elettriche di veicoli e mezzi pesanti anche su strada anche con utilizzo di attrezzature elettriche (mole, trapano, macchina per montaggio, smontaggio e equilibratura ruote). Utilizzo di macchine operatrici, escavatori, macchine per movimentazione merci, tagliaerba e utilizzo di prodotti chimici
- c) Lavoratore che guida lo scuolabus, (per i giorni di effettivo svolgimento del servizio)

8. Per la corresponsione dell'indennità deve essere valutata:

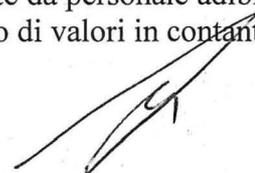
- la presenza concreta di situazioni che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute;
- i periodi di effettiva esposizione a rischio e/o il concreto svolgimento di operazioni rischiose.

9. Il rischio è una condizione del tutto particolare della prestazione lavorativa del singolo dipendente, pertanto non può caratterizzare in modo tipico le ordinarie prestazioni da rendere secondo le mansioni/profilo di inquadramento. Il medesimo si può conseguentemente ravvisare in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza. E' escluso pertanto un riconoscimento generalizzato dell'indennità per il rischio a un'intera categoria di personale o a personale solo teoricamente ascrivibile ad attività rischiose o comunque rientranti nel profilo professionale di appartenenza.

Per l'indennità correlata alle condizioni di lavoro relativamente alle casistiche di rischio sopra elencate vengono previsti i seguenti importi:

Tipologia	Ind. giornaliera
Attività esposte a rischi	Euro 1,60

10. Sono considerate **attività implicanti il maneggio di valori** quelle svolte da personale adibito in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori in contanti per



un importo superiore ad almeno euro 10.000,00 medi individuali (importo maneggiato nel servizio/numero di addetti).

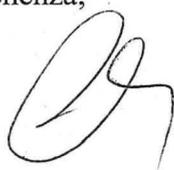
L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività e sulla base di un valore presunto di maneggio di contanti, da verificare e conguagliare a fine anno con la resa del conto degli agenti contabili, nella misura di seguito indicata:

Valori annui maneggiati	Importo ind. giornaliera
Da 10.000,00 a 20.000,00	Euro 1,20
Da 20.001,00 a 40.000,00	Euro 1,50
Oltre 40.000,00	Euro 2,00

11. **L'indennità condizioni di lavoro** di cui al presente articolo è commisurata entro i valori minimi e massimi giornalieri (€ 1,00 - € 10,00), correlati alle fattispecie e causali e trattandosi di una unica indennità che vale a remunerare, anche complessivamente, tutte le fattispecie e causali come sopra dettagliate, il concreto ammontare della medesima è determinato, per ogni lavoratore, dalla circostanza che venga in considerazione solo una o più condizioni legittimanti, comunque nell'ambito dell'importo massimo di € 10,00 giornalieri anche nel caso di concomitanza delle stesse.
12. L'indennità di cui al presente articolo è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese; 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 comportano disagio, rischio, maneggio valori.
13. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente sulla base di specifica attestazione, da parte del relativo Dirigente, del numero di giorni di effettivo svolgimento delle correlate attività, attestazione da inviarsi di norma entro i primi 5 giorni del mese successivo all'Ufficio personale.
14. L'indennità condizioni di lavoro di cui al presente articolo trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente CCI.

#### **Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. Le indennità previste dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono destinate a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ed a cui, con atto formale e motivato del dirigente competente, sono attribuite le seguenti funzioni, compiti, responsabilità:
  - a. lavoratore chiamato a svolgere compiti che comportano specifiche responsabilità derivanti dal concorso a procedimenti/attività/interventi/procedure complessi;
  - b. lavoratore chiamato a svolgere attività che comportano specifiche responsabilità derivanti dalla gestione delle emergenze (addetto pronto soccorso ed antincendio);
  - c. lavoratore chiamato a svolgere compiti che comportano specifiche responsabilità derivanti dal concorso a procedimenti/attività/interventi/procedure complessi (per numero fasi);
  - d. lavoratore chiamato a svolgere compiti che comportano specifiche responsabilità derivanti dal concorso a procedimenti/attività/interventi/procedure complessi (per multidisciplinarietà di fasi);
  - e. lavoratore chiamato a coordinare attività/interventi/procedure trasversali alla Unità organizzativa di appartenenza;

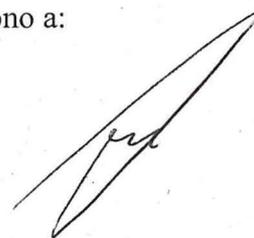


- f. lavoratore chiamato a coordinare attività/interventi/procedure comportanti coinvolgimento in seno a progetti intersettoriali;
- g. lavoratore chiamato a coordinare procedimenti/attività/interventi/procedure complessi finalizzati al conseguimento di obiettivi di Unità organizzativa;
- h. lavoratore chiamato a concorrere alle decisioni del responsabile di Unità organizzativa o ad assumere particolari responsabilità di carattere anche penale previste in relazione alle attività svolte;
2. L'individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1. non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività, ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo all'indennità.
3. Con riferimento alle fattispecie di cui al comma 1, l'indennità è attribuita nella misura che segue:
- da euro 600,00 ad euro 1.500,00 (per indennità per specifiche responsabilità per le funzioni sopra elencate, in quei servizi dove è presente anche una posizione organizzativa;
  - da euro 1.500,00 ad euro 3.000,00 per quei servizi dove il Responsabile d'Ufficio è correlato direttamente al Dirigente senza la presenza della Posizione Organizzativa.
4. Le indennità di cui al comma 1 sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.
5. Le indennità previste dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018 sono destinate a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ed a cui, con atto formale e motivato del dirigente competente, sono attribuite le seguenti funzioni, compiti o responsabilità:
- a. Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
  - b. addetti all'Ufficio per le relazioni con il pubblico;
  - c. personale addetto ai servizi di protezione civile, da intendersi come personale che stabilmente, continuamente ed ordinariamente è adibito al Servizio di protezione civile, specificando che quest'ultima tipologia comprende solo i lavoratori dell'U.O. cui afferisce detta competenza.
6. L'individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 5, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività, ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.
7. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350,00 annui lordi.
8. Le indennità di cui al comma 5 sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.
9. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra loro solo se correlate a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse.
10. Le medesime sono erogate a consuntivo, annualmente in un'unica soluzione, dopo la necessaria e formale verifica da parte del dirigente circa l'effettiva assunzione delle correlate responsabilità.
11. Le indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo trovano applicazione dalla data di sottoscrizione del presente CCDI.

### **Art. 13 Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge**

#### Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
- proventi da sponsorizzazioni;



- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente/Responsabile del Settore/servizio competente.

**Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018**

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
- incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
  - compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
  - recupero evasione Legge 145/2018;
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. n. 269/2003).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti, con atto del Dirigente/Responsabile del Settore/servizio competente.

**Art. 14 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

1. Ai sensi dell'art. 15 CCNL 21/05/2018, alla retribuzione di risultato del personale di categoria D incaricato di posizione organizzativa è destinato il 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative dell'ente (vedi regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 142 del 14/05/2019);
2. Il budget complessivo della retribuzione di risultato sarà ripartito tra le posizioni organizzative in base alle singole valutazioni effettuate dai dirigenti;
3. Per la valutazione delle posizioni organizzative si fa riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, con particolare riferimento a grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O.

**Art. 15 Correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa ed i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h, CCNL 2018**

1. Qualora nell'anno di competenza al titolare di incarico di posizione organizzativa venga corrisposto uno o più dei compensi previsti dall'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21/05/2018 (incentivi per funzioni tecniche, per recupero dell'evasione dei tributi locali ecc), la retribuzione di risultato spettante sarà soggetta alle seguenti riduzioni:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
Fino a euro 3.000,00	Nessuna riduzione
Oltre euro 3.000,00	50





### **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 16 Proventi delle violazioni al Codice della strada**

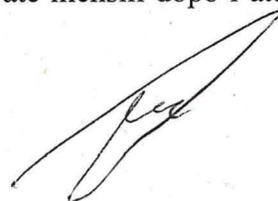
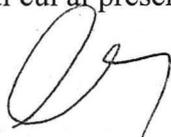
1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNI 21/05/2018, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse per le violazioni previste dal Codice della strada sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio a favore del personale della polizia municipale, nella quota determinata annualmente con deliberazione di Giunta comunale, nonché alla erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

#### **Art. 17 - Indennità di servizio esterno**

1. L'indennità di servizio esterno ex art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018 compete al personale di Polizia locale che, in via continuativa, svolge la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio in ambienti esterni.
3. L'importo di detto compenso è pari ad €. 1,50 al giorno per lo svolgimento di attività esterna di vigilanza, e di € 6,00 al giorno – comprensiva dei suddetti € 1,50 – in caso di attività lavorativa che comporta rischio derivante dal vigilare situazioni pericolose, comprese quelle con potenziale esposizione a sostanze chimiche e/o biologiche pericolose.
4. L'indennità di servizio esterno viene corrisposta mensilmente sulla base di specifica attestazione, da parte del Comandante della P.M., dei nominativi del personale cui la stessa compete e, per ciascuno di essi, del numero di giorni correlati alle condizioni previste dai commi 1 e 3 del presente articolo. Detta attestazione deve essere trasmessa di norma entro i primi 5 giorni del mese successivo all'Ufficio Personale.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21.5.2018;
  - è cumulabile con le indennità professionali di cui all'art. 37, comma 1, lett b), del CCNL 06/07/1995 e s.m.i.;
  - 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).
6. Le indennità di servizio esterno di cui al presente articolo trovano applicazione dalla data di sottoscrizione del presente CCDI.

#### **Art. 18 Indennità di funzione**

1. L'indennità di funzione prevista dall'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018 è destinata a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito da parte del personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa. Ai fini dell'attribuzione della predetta indennità di funzione si fa esplicito riferimento, oltre all'ordinamento professionale contrattuale, alla Legge n. 65/1986 e s.m.i., ed alla normativa regionale in materia.
2. Per il personale di categoria D incaricato delle funzioni di Vicecomandante, l'indennità di funzione viene stabilita nella misura di € 1.300,00 annui lordi.
3. L'indennità di funzione del presente articolo è erogata in eguali rate mensili dopo l'attribuzione delle correlate responsabilità, effettuata con atto formale.
4. L'indennità di funzione di cui al presente articolo:



- è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;
  - è cumulabile con le indennità professionali di cui all'art. 37, comma 1, lett b), del CCNL 06/07/1995 e s.m.i.;
  - è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies;
  - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies (indennità per specifiche responsabilità).
5. L'indennità di funzione di cui al presente articolo trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente CCI.

### **Art. 19 Riduzione orario di lavoro**

1. Le parti confermano espressamente la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali, così come previsto dall'art. 22 CCNL 01.04.1999, per il personale del Corpo di Polizia municipale.
2. Il mantenimento di detta riduzione è demandato alla verifica annuale, da parte del Nucleo Indipendente di Verifica e Valutazione, dei requisiti previsti dall'art. 22 CCNL 01/04/1999, comma 2.

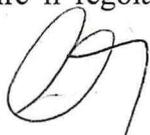
## **TITOLO IV – CONDIZIONI DI LAVORO**

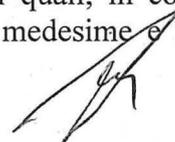
### **Art. 20 Integrazione della disciplina della reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità di cui all'art. 24 CCNL 21/05/2018 è corrisposta per il servizio prestato in relazione alle esigenze dell'ente non differibili e riferite alle seguenti aree di intervento:
  - Pronto intervento;
  - Stato civile;
2. L'individuazione dei nominativi del personale è fatta prioritariamente, con atto formale dei Dirigenti, per ciascuno dei servizi come sopra indicati; l'elenco nominativo del personale deve essere trasmesso alla Ufficio personale.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.
4. Ai sensi dell'art. 24, comma 4, CCNL 21/05/2018, il suddetto limite può essere aumentato fino ad 8 volte nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per poter garantire l'erogazione del servizio (es. in caso di giustificata assenza del personale collocato in turni di reperibilità). La durata massima del periodo di applicazione non può comunque essere superiore a sei mesi anche non continuativi.
5. L'Amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio - la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui i dipendenti interessati possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.
6. Al verificarsi delle situazioni di cui al comma 4, l'importo dell'indennità di reperibilità è elevata ad €. 12,00 per 12 ore al giorno.

### **Art. 21 Disposizioni in materia di buoni pasto**

1. Ai sensi dell'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, i dipendenti impegnati, in emergenza, nelle attività di Protezione civile e nelle attività di Polizia municipale con prestazione lavorativa in orario antimeridiano che prosegua nelle ore pomeridiane - i quali, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività medesime e la continuità





dell'erogazione dei servizi, si trovano nell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'orario di lavoro - hanno diritto, su indicazione del dirigente/Comandante P.M., al buono pasto, a condizione che, che abbiano svolto almeno due ore di lavoro dopo il debito orario giornaliero.

### **Art. 22 Destinazione del Fondo risorse decentrate**

1. Il Fondo risorse decentrate, determinato ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2019 in € 384.515,00 (cfr. determina n. 1131/2019 e deliberazione di Giunta comunale n. xxx/2019) ed è destinato agli utilizzi di cui **all'Allegato 2** al presente CCI.

### **Art. 23 Norme Finali e transitorie**

1. Sono fatte salve tutte le indennità già erogate nel corso dell'anno 2019, conseguentemente a situazioni individuate con i precedenti CCDI.

2. Solo per l'anno 2019, la graduatoria relativa alle progressioni orizzontali, verrà effettuata a livello di Ente e non di Area, con un confronto in conferenza dei Dirigenti.

Allegati:

- Metodo di calcolo della maggiorazione (art. 69, comma 2)
- Costituzione Fondo anno 2019
- Accordo Utilizzo Fondo anno 2019

**Metodo di calcolo della maggiorazione (art. 69, comma 2):**

Es: somma destinata a performance individuale ex art. 68, co.2, lett. b): € 20.000,00

Dipendenti valutati positivamente (almeno 51/100 punti secondo il SMVP dell'ente) destinatari del premio di performance individuale: n. 100

Valore medio pro-capite: € 200,00

Maggiorazione: 30%

Valore della maggiorazione da destinare alla differenziazione del premio individuale: € 60,00

Quota di personale con le valutazioni più elevate destinatario della maggiorazione: 10% di 100 → 10 dipendenti

**Risorse da destinare alla maggiorazione: € 600,00 (€ 60,00\*10)**

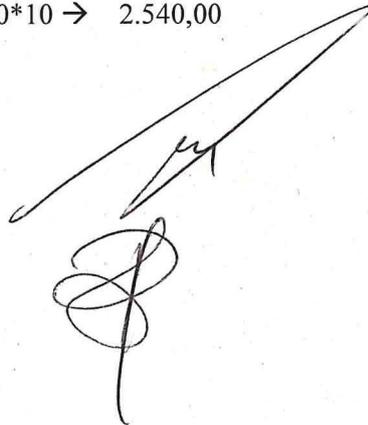
**Risorse da destinare alla performance individuale di tutti i dipendenti valutati positivamente (n. 100), con i criteri di cui al SMVP dell'ente:**

€ 20.000,00 - € 600,00 = € 19.400,00/100 → 194,00

Premio per 90 dipendenti: ->  $194,00 \times 90 = 17.460,00$

Premio per 10 dipendenti: ->  $(194,00 + 60,00) \times 10 \rightarrow 2.540,00$

Totale: 20.000,00





**COMUNE DI SAN VINCENZO**

Provincia di Livorno

Tel. 0565 707111 - Fax 0565 707299

Sito Web: [www.comune.sanvincenzo.li.it](http://www.comune.sanvincenzo.li.it)

Posta Certificata: [comunesanvincenzo@postacert.toscana.it](mailto:comunesanvincenzo@postacert.toscana.it)



Bandiera Lilla



Bandiera Verde



Bandiera Blu

**ACCORDO RELATIVO AI CRITERI DI UTILIZZAZIONE  
DEL FONDO PER L'ANNO 2019  
ALLEGATO AL CCDI 2019-2021**

L'anno 2019 addì 30 del mese di Dicembre, nella sede comunale, viene sottoscritto il presente accordo relativo ai criteri di utilizzazione del Fondo per l'anno 2019 e costituente un allegato al CCDI 2019-2021 del Comune di San Vincenzo

Premesso che:

- In data 21 Maggio 2018 è stato siglato il nuovo CCNL relativo al comparto Funzioni Locali;
- che è stato definito il nuovo CCDI di Ente che viene approvato contestualmente a questo accordo di utilizzo del Fondo per l'anno 2019, di cui ne è un allegato

Si concorda quindi quanto di seguito indicato:

**Articolo 1**

**Campo di applicazione, efficacia e durata**

- 1) Il presente accordo di utilizzo del Fondo per il salario accessorio per l'anno 2019 si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.
- 2) Il presente accordo ha per oggetto la definizione, per l'anno 2019, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, e per i premi di performance individuali, CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018.

**Articolo 2**

**Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate anno 2019**

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente è quantificato per l'anno 2019 in € **384.515,00** di cui Risorse stabili per €. 280.089,00 e Risorse variabili per €. 104.427,00 – delle quali per euro 65.452,00 fuori dai limiti dell'art. 23 del d.lgs 75/2017 (limite Fondo 2016)
2. Il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dal comma 3, art.68 del CCNL 21.05.2018, viene destinato agli utilizzi previsti all'allegato "1" con le seguenti specificazioni:
  - per quanto riguarda l'importo destinato alle progressioni orizzontali secondo i criteri previsti dall'art. 10 del CCDI 2019-2021, si precisa che lo stesso verrà suddiviso in base alle seguenti percentuali definendo un importo per ogni categoria economica:le all'interno della quale poter effettuare le progressioni orizzontali:
    - 40% del totale alle categorie A e B;
    - 30% del totale alla categoria C;
    - 25% del totale alla categoria D;
    - 5% del totale alle categorie apicali (A-B-C-D)



**COMUNE DI SAN VINCENZO**

Provincia di Livorno

Tel. 0565 707111 - Fax 0565 707299

Sito Web: [www.comune.sanvincenzo.li.it](http://www.comune.sanvincenzo.li.it)

Posta Certificata: [comunesanvincenzo@postacert.toscana.it](mailto:comunesanvincenzo@postacert.toscana.it)



Bandiera Lilla



Bandiera Verde



Bandiera Blu

precisando che i resti di ogni categoria partendo da quelle più basse verranno destinati a cascata a quelle successive e che i resti delle categorie apicali andranno alla cat. D.

- dall'anno 2020 verrà destinato un importo pari a complessivi euro 19.300,00 di cui euro 18.000,00 per remunerare il riconoscimento di specifiche responsabilità ed euro 1.300,00 per l'indennità di funzione della polizia locale (vice-comandante).
3. Le somme che a consuntivo non risultassero utilizzate per le finalità di cui sopra, verranno portate in aumento dell'importo previsto per la corresponsione del premio riguardante la performance individuale.

### Articolo 3

#### Clausole programmatiche e finali

- Le parti dando ora attuazione al CCDI 2019-2021 così come sottoscritto, si impegnano però ad aumentare le varie indennità ivi previste qualora intervengano le condizioni per il superamento dei vincoli previsti dall'art. 23 del d.lgs. 75/2017 che permettesse un aumento del Fondo del salario accessorio, inoltre si impegnano a destinare le somme che rientrano nel fondo per pensionamenti o cessazioni varie, ad ulteriori progressioni economiche per gli anni 2020 e 2021, con importi da definire nella contrattazione annuale.
- La parte sindacale chiede inoltre di riprendere già dal mese di gennaio 2020 un confronto sull'applicazione del nuovo CCDI.

Letto, approvato e sottoscritto

Il presidente della Delegazione trattante  
Dott. Salvatore De Priamo

Il Rappresentante Provinciale FP-CGIL  
Sig. Mauro Scalabrini

Per la RSU  
Il Sig. Bertini Marcello

## Schema costituzione FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
<b>RISORSE STABILI</b>		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	262.055
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 (102+6)	8.986
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	5.258
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	3.790
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	280.089
<b>INCREMENTI VARIABILI</b>		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010. (soggetti a limite)	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	-
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge NON soggette a limite (funzioni tecniche successive al 1/1/2018, avvocatura, ecc.)	49.500
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge soggette a limite (funzioni tecniche precedenti al 1/1/2018, ICI.)	-
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	2.043
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	108
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	-
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	-
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	26.176
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	25.000
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	-
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	-
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	1.600
	<b>TOTALE INCREMENTI VARIABILI</b>	104.427

<b>TOTALE</b>	384.515
<b>TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE</b>	319.063
<b>LIMITE FONDO 2016</b>	367.121
<b>EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016*</b>	-
<b>TOTALE FONDO 2019</b>	384.515

Proposta di utilizzo Fondo anno 2019

<b>Proposta utilizzo Fondo Risorse salario accessorio anno 2019</b>			
	già spese al 30/11/2019	Proiezione al 31/12/2019	
Indennità di comparto	46.286,52	4.300,00	50.586,52
PEO anni precedenti	100.110,40	16.829,40	116.939,80
Indennità educatrici	8.296,45	950,99	9.247,44
Indennità specifiche responsabilità	5.674,83	400,00	6.074,83
Indennità di reperibilità	20.617,75	4.000,00	24.617,75
Indennità di rischio	6.206,00	600,00	6.806,00
Indennità di disagio	330,00	30,00	360,00
Indennità di maneggio valori	3.339,91	230,00	3.569,91
Indennità di Turno	18795,06	4500	23.295,06
Totale Utilizzi al 31/12/2019	209.656,92	31.840,39	<b>241.497,31</b>

Progetti obiettivi piano performance	25.000,00
Per disposizioni di legge	49.500,00
Totale Fondo già destinato	<b>315.997,31</b>

Totale Fondo 2019 **384.515,26**

Differenza da destinare alle progressioni orizzontali e alla produttività 68.517,95

Progressioni Orizzontali da attribuire con decorrenza 1° gennaio 2019	28.500,00
Dal 1° gennaio 2020 – attribuire indennità per specifiche responsabilità e di funzione	19.300,00
Per la performance anno 2019	40.017,95