COMUNE DI NICOSIA

(PROVINCIA DI ENNA)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2016 – 2018 per la parte giuridica

ed all'anno 2016 per la parte economica

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione, concessa con delib. G.M. n. 25 del 20/02/2017, nonché della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli del bilancio, il giorno 03/03/2017 alle ore 11,00, ha avuto l'incontro tra:

la **Delegazione di Parte Pubblica,** in persona del Presidente Dott. ZINGALE Maria, Segretario Generale

e

la **Delegazione di Parte Sindacale**, composta da:
Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.):

1. LEONE Carmela - CISL
2. RUSSO Luigi - U.I.L.
3. TRAINITO Maria - U.I.L.
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

Organizzazioni Sindacali Territoriali:

1. CALANDRA SEBASTIANELLA Pasquale - U.I.L.
2. _____
3. _____

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Nicosia relativo al triennio 2016 - 2018, per la parte giuridica, ed all'anno 2016 per la parte economica.

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

relativo al triennio 2016 - 2018, per la parte giuridica,
ed all'anno 2016 per la parte economica

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CC.CC.NN.LL. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009, in particolare gli artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 che interviene, anche con norme di interpretazione autentica, sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, e L. 208/2015 art. 1, comma 236;
- Regolamento disciplinante il sistema di misurazione e valutazione del merito, approvato dalla Giunta Municipale con deliberazione n. 264 del 2/12/2013;
- C.C.N.L. comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/03/1999, 01/04/1999, 14/09/2000, 22/01/2004, 9/05/2006, 11/04/2008 e 31/07/2009.

2. Le parti si danno reciproco atto della parziale operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare per la differenziazione retributiva in fasce di cui agli art. 19, commi 2 e 3 e 31 comma 2 del D.lgs. n.150/2009 e si rinvia alla successiva contrattazione collettiva nazionale.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Nicosia, di qualifica non dirigenziale, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale;

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'1.1.2016, salvo espressa diversa disposizione.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

5. La durata della sezione negoziale, ai sensi dell'art 4 co. 4 del CCNL 1.4.1999, per la stipula del CCDI è fissata in 30 giorni che possono essere, d'intesa tra le parti, prorogati per una sola volta e per un massimo di 30 giorni.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta.

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 per chiedere la convocazione può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni 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 5 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. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – CRITERI GENERALI PER LA COSTITUZIONE, LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

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. Per il 2016 le parti danno atto che il fondo è costituito come da tabella allegata sub A) al presente; mentre nella tabella sub B) è determinata la ripartizione e l'utilizzo del fondo.

2. Nel triennio di riferimento la suddetta determinazione delle risorse sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 1, comma 236, della L. 28/12/2015 n.208, tenuto conto di eventuali interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo.

3. Le parti danno atto che si può recuperare, nella parte utilizzabile del fondo, la quota delle risorse destinate al finanziamento della progressione orizzontale del dipendente cessato che vanno a finanziare la parte variabile del fondo destinato alla produttività collettiva.

4. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL dell'1/04/1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, correlate al piano obiettivi/performance adottato annualmente dal Comune. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopraddetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
Annualmente, in fase di redazione del piano performance, con l'apporto del Nucleo di Valutazione, si valuteranno i requisiti finanziari e di servizio per inserire nel fondo tale voce incrementale che verrà destinata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi del piano stesso.

5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuovi servizi (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di risultati concreti, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione, sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati ed in seguito di relazione a consuntivo del dirigente;
e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti, l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente;
g) le attività e/o servizi aggiuntivi finanziate con queste risorse non possono essere oggetto di finanziamento con altri istituti del fondo.

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al successivo art. 7, 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 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) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito"; tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31 comma 2 e 19 comma 6 del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito", come previsto nel Regolamento disciplinante la misurazione e valutazione del merito adottato dall'Ente;

2. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
a) i sistemi incentivanti la produttività sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance sulla base delle seguenti fasi essenziali:
   - pianificazione di mandato;
   - pianificazione triennale degli obiettivi strategici sulla base degli indirizzi dell'organo politico, coerente con gli atti di programmazione finanziaria;
   - 1) individuazione degli obiettivi costituenti declinazione annuale degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi; 2) assegnazione contemporanea alle strutture ed ai relativi dirigenti titolari degli obiettivi di cui al punto 1; 3) individuazione degli indicatori e degli impatti finali attesi, correlati agli obiettivi e alle linee funzionali, con particolare riferimento alla posizione degli utenti dei servizi e dei portatori di interessi; 4) attribuzione delle risorse e dei mezzi strumentali necessari al raggiungimento degli obiettivi stessi;
   - monitoraggio infrannuale, e comunque in occasione degli adempimenti di cui all'articolo 193 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in rapporto alle risorse, diretto a consentire gli eventuali interventi correttivi e ad assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa anche attraverso interventi integrativi sulla base di nuove esigenze e problematiche intervenute;
   - misurazione al termine dell'anno di riferimento dei risultati conseguiti dall'amministrazione nel suo complesso e dalle singole strutture organizzative, sulla base degli obiettivi e degli indicatori assegnati;
   - valutazione dei risultati individuali realizzata attraverso il Sistema di misurazione e valutazione di cui all'apposito Regolamento;
   - rendicontazione dei risultati nei modi indicati dall'apposito regolamento;
   - utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
   - la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

3. Annualmente in sede di ripartizione del fondo si definiscono le risorse da destinare alla produttività da erogare a consuntivo sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed in base alla valutazione del singolo di pendente come da sistema di valutazione adottato.

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità, con le decorrenze ivi previste;
b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applicherà, con apposito regolamento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.
d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art.16 comma 5 del D.L. 98/2011, convertito in legge n.111/2011, ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione"; conformemente a quanto previsto dall'art.6 del D.lgs.n.141/2011, questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle fasce di premialità stabilite dall'Ente in applicazione dell'art.31 del D.lgs.n.150/2009, nel rispetto dei vincoli finanziari e del patto di stabilità.

CAPO II – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del D.lgs.n. 150/2009.

2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia maturato, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima presso l'ente nella posizione economica immediatamente inferiore:
- di due anni per l'accesso alla seconda e terza posizione economica;
- di tre anni per l'accesso alla quarta posizione economica o successive;
- di tre anni per l'accesso alla terza posizione D1;

3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un biennio di servizio presso l'ente.

4. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale, la relativa ripartizione tra le categorie e i criteri di selezione.

5. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

CAPO III – FATTISPECIE, CRITERI E PROCEDURE PER LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI ED E DELLE INDENNITA' VARIE

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità". Tali indennità sono istituite e regolamentate dai CCNL ed il livello di contrattazione decentrata può solo definire le modalità di applicazione.

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione contestuale di due o più indennità.

7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.

9. La liquidazione delle indennità fisse al personale avente diritto sarà effettuata da ciascun Dirigente per i servizi ed il personale di propria competenza, con cadenza trimestrale entro il mese successivo. Questa disposizione si applica a partire dall'1/1/2017.

10. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono riferiti al rapporto di lavoro a tempo pieno, sono opportunamente rapportate alle percentuali di part time.

11. Gli eventuali risparmi dai compensi per le indennità vanno ad alimentare la quota di fondo finalizzata a finanziare la produttività legata alla performance individuale e di gruppo.

Art. 10 - Fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi

1. I sistemi di incentivazione collettiva sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi incrementi di produttività, in termini di maggiore efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali, con particolare orientamento all'utenza, e sono correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale conseguenti alla misurazione e valutazione della performance.

2. L'attribuzione dei compensi incentivanti al personale è attuata in unica soluzione annua dopo la valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione e della valutazione dei dipendenti da parte dei Dirigenti, con riferimento ai risultati conseguiti.

3. La somma destinata alla produttività collettiva verrà ripartita tra i vari Servizi in base al numero dei dipendenti assegnati e alle loro categorie di appartenenza con appositi parametri di riferimento.

4. Ai fini del riparto del fondo tra i vari Servizi e della conseguente liquidazione, vengono concordati i seguenti parametri di riferimento per ciascuna categoria:

- Cat. D: parametro 1,5;
- Cat. C: parametro 1,2;
- Cat. B: parametro 0,9;
- Cat. A: parametro 0,7.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale i suddetti parametri saranno rapportati proporzionalmente al tempo parziale contrattuale.

5. Nei casi di assunzione in servizio o di cessazione durante l'anno, il valore del relativo parametro va rapportato al periodo di permanenza in servizio.

6. A consuntivo, in fase di liquidazione si terrà conto della valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore da parte del Nucleo di Valutazione. Qualora, su valutazione del Nucleo di Valutazione gli obiettivi saranno raggiunti per intero la quota assegnata al Settore e/o Servizio verrà erogata per intero; mentre se la media percentuale di raggiungimento degli obiettivi sarà inferiore al 100%, la somma assegnata da liquidare verrà ridotta proporzionalmente a tale media percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

7. La quota individuale di incentivazione da liquidare a ciascun dipendente sarà determinata con l'applicazione della seguente formula:

$$\text{Quota individuale} = Ms \times \frac{C \times V}{\sum C \times V}$$

dove,

Ms = massa salariale attribuita al Settore e/o Servizio da liquidare;
C = parametro della categoria di appartenenza del dipendente;
V = valutazione riportata dal dipendente;
$\sum C \times V$ = sommatoria dei prodotti dei parametri per la valutazione di ciascun dipendente;

8. Nei casi in cui in un Servizio risulta assegnato un solo dipendente, la quota individuale sarà determinata dalla seguente formula:

$$\text{Quota individuale} = Ms \times V$$

Art. 11 – Indennità di rischio (art. 37, C.C.N.L. 14/09/2000)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile lorda di €.30,00 (art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004).

2. La predetta indennità è destinata al personale delle Cat. A e B addetto direttamente alla conduzione di automezzi destinati al trasporto di persone o cose, alla rimozione e seppellimento di salme, alla manutenzione stradale, di segnaletica e di strutture comunali, agli impianti termici, a gas od elettrici, a laboratori con utilizzo di arnesi da taglio, vernici, macchinari elettrici o meccanici, alla pulizia locali, alla raccolta e smaltimento di rifiuti solidi e urbani e alla rimozione di materiale pericoloso e/o nocivo, ad attività prevalentemente esterna con esposizione ad intemperie naturali, nonché alle unità che svolgono attività di messo e commesso con prevalente attività esterna e al personale ausiliario dell'asilo nido addetto ai servizi di cucina e pulizia con esclusione dei periodi di chiusura della struttura, personale addetto al parcometro.

3. Compete al Dirigente di Settore la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti per la corresponsione dell'indennità tenendo conto dei criteri generali di cui all'art. 9 ed in relazione all'esposizione del dipendente al rischio e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto anche sulla base dell'analisi del servizio prevenzione e protezione ed eventualmente anche con il supporto del medico del lavoro.

4. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura proporzionale all'impegno orario.

5. In sede di liquidazione, la predetta indennità va decurtata di 1/26 del corrispondente importo mensile per ogni giornata di assenza, con esclusione di quelle per ferie e permessi sostitutivi delle festività soppresse, per recupero straordinario.

Art. 12 – Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e, C.C.N.L. 1/4/99)

1. Ai dipendenti che svolgono la propria attività in condizioni di disagio particolarmente rilevante compete un'indennità di disagio ai sensi dell'art.17, comma 2 lett.e), CCNL 01/04/1999, nella misura di €. 20,00 mensili lordi, comunque inferiore a quella erogata per il rischio;

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari.

3. Ai fini del presente articolo viene individuata prestazione lavorativa particolarmente disagiata quella svolta secondo una particolare articolazione oraria, con orario giornaliero spezzato, orario plurisettimanale, sfavorevole ai fini del recupero psicofisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa continuativa, la prestazione richiesta e resa, differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità di disagio deve compensare prestazioni lavorative e particolari condizioni diverse da quelle per le quali è prevista l'indennità di rischio.

4. L'indennità va corrisposta per il periodo di effettiva prestazione lavorativa in condizioni disagiate. Compete al Dirigente di Settore la valutazione del ricorrere dei presupposti per la corresponsione dell'indennità e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto.

5. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura proporzionale all'impegno orario.

Art. 13 – Indennità maneggio valori (art. 36, C.C.N.L. 14/09/2000)

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete la particolare indennità per "maneggio valori" di cui all'art. 36 del CCNL 14/09/2000, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati durante l'anno;

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, e quelle nelle quali il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

3. Tenuto conto dei limiti contrattuali *(art. 36 CCNL 14.09.2000)* e delle entità dei valori maneggiati, vengono individuate le seguenti figure adibite a maneggio di valori in via continuativa:

- Economo Comunale (n.1 unità): a tale dipendente viene attribuita una indennità di €.1,00 per ogni giornata di effettivo maneggio di valori;
- Incaricato della gestione/utilizzo del conto corrente del Comando VV.UU. (n.1 unità): a tale dipendente viene attribuita una indennità di €.0,50 per ogni giornata di effettivo maneggio di valori;

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 36, co. 2, CCNL 22/1/2004)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 è destinata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

2. Ai fini del presente articolo vengono individuate le seguenti figure professionali cui compete l'indennità:

- Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale: n.5 unità, di cui 2 a tempo parziale;
- Responsabile dei tributi: n.1 unità;
- Addetto ai servizi di protezione civile: n.2 unità.

3. L'importo dell'indennità viene determinata in €.300,00 annui lordi; nei casi in cui nello stesso servizio vengono utilizzate più di una unità l'indennità viene determinata in €.240,00; per il personale a tempo parziale l'indennità va riproporzionata all'impegno orario.

4. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità *(art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999)*; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità

1. L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità - ulteriori rispetto all'esercizio dei compiti e delle funzioni propri della declaratoria della categoria di appartenenza - da parte del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09/05/2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Dirigenti in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, con l'organizzazione degli uffici e dei servizi, e con la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

3. Le fattispecie alle quali i Dirigenti dovranno fare riferimento sono le seguenti:

a) responsabilità di un servizio, inteso come struttura intermedia formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente che presuppone: elevata autonomia operativa, coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane, concorso alla formazione delle decisioni del Dirigente, gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, predisposizione e firma di tutte le proposte da sottoporre all'adozione del Dirigente di Settore, solo per i dipendenti di Cat. "D" delega all'adozione in sostituzione del Dirigente in via temporanea di atti a rilevanza esterna;
b) coordinamento di personale da parte di dipendenti di Cat. B e C, ad esempio squadre di operai, svolto in modo continuativo e con assunzione di responsabilità in ordine al risultato del lavoro svolto agli operatori assegnati;

4. L'importo dell'indennità è stabilito nella misura di €. 1.000,00 per le Cat. B e C e di €.1.500,00 per le Cat. D, quando ricorrono per il lavoratore le condizioni di cui al precedente comma 3 lettera a) ultimo periodo.

Art. 16 - Indennità di turnazione (art.22 CCNL 14/9/2000)

1. In relazione alle proprie esigenze organizzative l'Ente può articolare alcuni servizi in turni giornalieri di lavoro, distribuiti nell'arco del mese, consistenti in una effettiva rotazione del personale.

2. Le prestazioni lavorative in turnazione, con alternanza dei lavoratori, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni, effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore anche non continuative.

4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le ore 22,00 e del ore 6,00 del mattino successivo.

5. Al personale utilizzato in turnazione compete la specifica indennità di turnazione, come definita e disciplinata dall'art.22 del C.C.N.L. del 14/09/2000 e secondo le tariffe calcolate con le modalità indicate nel comma 5 del medesimo art.22; tale indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

6. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

7. In atto, è interessato a tale istituto il personale addetto ai servizi attinenti alla Polizia Municipale, con articolazione di turni antimeridiani e pomeridiani.

Art. 17 - Maggiorazione paga oraria per servizio ordinario festivo (art.24 CCNL 14/9/2000)

1. Al personale che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, coincidente con la domenica, deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.10, comma 2, lett. b) del CCNL del 9/05/2006, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo". Il presente comma non si applica al personale che per proprio orario di lavoro in turni su 7 giorni di norma non riposa la domenica poiché questa rientra nel normale orari di lavoro di 36 ore settimanali.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

4. In atto, è interessato a tale istituto il personale addetto ai servizi attinenti alla Polizia Municipale, alla viabilità e servizi connessi ed ai servizi necroscopici cimiteriali.

Art. 18 - Indennità personale asilo nido

1. Al personale educativo dell'asilo nido compete, a decorrere dal 31/12/1999, una indennità di €.61,97 mensili lorde, per 10 mesi di anno scolastico. Tale indennità costituisce trattamento economico accessorio, incide solo sulla seconda quota di pensione, non è valutabile ai fini del trattamento di fine rapporto e non incide su altri istituti di carattere economico (art.31, comma 7, C.C.N.L. 14/09/2000).

2. Allo stesso personale compete inoltre, un incremento di €.340,86 annue lorde dell'indennità professionale di cui all'art.37 comma 1 lett.c) del 06/07/1995 (art.6 C.C.N.L. 5/10/2001).

3. Ai maggiori oneri si fa fronte con le risorse di cui al fondo annuale per le politiche di sviluppo delle risorse umane di cui all'art.15 C.C.N.L. 1/04/1999.

Art. 19 - Reperibilità

1. L'istituto della reperibilità continua ad essere espletato per i seguenti servizi e con le modalità a fianco di ciascuno indicate:

A. **Servizi tecnologici:** il servizio di reperibilità, finalizzato alla protezione civile, ai servizi tecnologici ed ai servizi cimiteriali limitatamente a provvedimenti dell'autorità giudiziaria, coprirà l'intero arco settimanale, con una unità scelta di volta in volta dal Dirigente, così articolato:
a) giorni feriali: dalle ore 0,00 alle ore 6,00 e dalle ore 19,00 alle ore 24,00;
b) sabato, domenica e festivi infrasettimanali: dalle ore 0,00 alle ore 24,00;
Dal 2017 la reperibilità dovrà coprire anche la fascia oraria non coperta dal normale orario di servizio e precisamente: dalle ore 0,00 alle ore 8,00 e dalle ore 14,00 alle ore 24,00 nei giorni in cui non c'è rientro pomeridiano, e dalle ore 0,00 alle ore 8,00 e dalle ore 19,00 alle ore 24,00 nei giorni di rientro pomeridiano;

B. **Servizio di Polizia Municipale:** limitatamente all'arco temporale non coperto dal servizio ordinario, dalle ore 20,00 alle ore 08,00 del giorno successivo, articolato con n.2 unità settimanali; in tali orari, il personale posto in reperibilità provvederà anche, ove se ne

presenterà il caso, all'espletamento delle attività connesse ai T.S.O. (predisposizione ordinanza, protocollo, ecc.);
Nei giorni festivi e domenicali tale istituto opera dalle ore 14,00 alle ore 16,00; mentre nel periodo di svolgimento del campionato di calcio, con inizio prima delle ore 16,00, tale istituto opera dalle ore 14,00 alle ore, 15,00.

C. **Servizio di Stato Civile ed Anagrafe:** per n.12 ore giornaliere, nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali, dalle ore 08,00 alle ore 20,00, con n.1 unità settimanale, per assicurare i servizi di ricezione delle dichiarazioni di morte e di fornitura dati e notizie alla Procura della Repubblica ed alla Polizia Giudiziaria;

2. Al personale collocato in reperibilità compete una indennità di €.10,33 per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata in tal caso del 10%.

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

4. Nei casi in cui la reperibilità cade in giorno festivo o comunque di riposo settimanale spetta un riposo compensativo, con obbligo di recuperare le relative ore non lavorate in altra giornata.

5. In caso di chiamata il dipendente posto in reperibilità dovrà raggiungere il posto di lavoro entro 30 minuti. In caso di mancata risposta alla chiamata o ritardo a raggiungere il posto di lavoro sarà avviato procedimento disciplinare.

6. Trova applicazione la disciplina di cui all'art.23 del C.C.N.L. del 14/09/2000.

CAPO IV – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 20 – Compensi

1. Art. 15, comma 1 lettera d), CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferisce 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. Ai sensi dell'art. 15, comma 1 lettera k), del CCNL 1/04/1999, tutte le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale devono confluire nel fondo per lo sviluppo delle risorse umane ed in particolare:
- incentivi per la progettazione e pianificazione (art. 113 D.Lgs. 18/04/2016 n. 50), da disciplinare con apposito regolamento comunale, nella misura stabilita dalla legge, al lordo di tutti gli oneri accessori anche a carico dell'Ente;
- recupero evasione ICI anni pregressi (art. 59, comma 1 lettera p, D.Lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);

Art. 21 – Piani di razionalizzazione

1. In applicazione di quanto contenuto nell'art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011, convertito in L. 111/2011 le parti riconoscono la validità e l'utilità dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa ai fini dell'incremento delle risorse decentrate.

2. Entro il 31/03 di ogni anno l'amministrazione comunale su proposta dei dirigenti potrà adottare piani triennali di:
a) razionalizzazione e riqualificazione della spesa;
b) semplificazione e digitalizzazione;
c) riordino e riorganizzazione amministrativa;
d) riduzione dei costi della politica e di funzionamento;
Dopo l'adozione, integrare il piano degli obiettivi/piano performance con le attività di cui sopra, prevedere in bilancio una somma corrispondente agli obiettivi di risparmio di cui il 50% alla contrattazione decentrata.

3. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle previste dalla normativa vigente potranno essere utilizzate annualmente, una tantum, nell'importo massimo del 50% per finanziare la contrattazione, di cui il 25% distribuito secondo le fasce di merito, previste dall'art 19 del D.Lgs. 150/09, alla generalità dei dipendenti; mentre il rimanente 25%, sempre secondo le fasce di merito, quale incentivo ai soli dipendenti che hanno consentito il raggiungimento degli obiettivi insiti nei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.

4. I risparmi conseguiti saranno utilizzabili solo se, a consuntivo, sarà accertato dal Collegio dei revisori, in collaborazione con il Nucleo di Valutazione, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani e verranno realizzati i conseguenti risparmi.

5. I piani adottati sono oggetto di informazione sindacale successiva.

6. Le parti concordano che per l'attribuzione dei risparmi al personale coinvolto negli obiettivi dei piani si farà riferimento al sistema di valutazione delle performance adottato dall'ente.

7. Le parti danno atto, altresì, che, come da giurisprudenza ormai consolidata (si veda Corte Conti sez Autonomie 51/contr/11, 2/13) le economie derivanti dai piani nella quota destinata alla contrattazione, sono risorse variabili utilizzabili una tantum per un solo anno, quello successivo al conseguimento dei risparmi certificati, che possono essere considerate in deroga al fondo, nel rispetto dei limiti di cui all'art 9 c 2 bis D.L. 78/710, solo per le somme destinate a coloro che contribuiscono alla realizzazione delle economie, "Attraverso il diretto coinvolgimento in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro".

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 7, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 7 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 24 – Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione

1. Ai sensi del comma 3 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004 la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

TABELLA ALLEGATO SUB A)

Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività ammonta, per l'anno 2016, complessivamente a **€. 393.293,90** ed è così costituito, in applicazione dei criteri di cui all'art.15 del C.C.N.L. del 1°/4/1999 e all'art. 31 e succ. del C.C.N.L. del 22/01/2004, dai seguenti elementi:

RISORSE DECENTRATE STABILI (art.31 comma 2 CCNL 22/1/2004):	
Risparmi lavoro straordinario **(art.14 comma 4)**	€. 852,15
Importo fondo 1998 di cui all'art.31 co.2 lett. b), c), d), e) CCNL 6/7/95 - **(art.15 co.1 lett. a)**	€. 144.402,28
Livello economico 1998: **(art.15 co.1 lett. g)** = III^ q.f. : €. 223,80 x 42 unità = €. 9.399,60 = IV^ q.f. : €. 299,89 x 9 unità = €. 2.699,01 = V^ q.f. : €. 248,42 x 2 unità = €. 496,84 = VI^ q.f. : €. 447,59 x 25 unità = €. 11.189,61 = IV^ q.f. : €. 299,89 x 1 unità = € 299,89 (per mobilità) = VI^ q.f. : €. 447,59 x 1 unità = €. 447,59 (per mobilità) Totale..... €. 24.532,54	€. 24.532,54
Risorse da indennità VIII^ q.f.: €. 774,69 x n.14 unità = €. 10.845,66 **(art.15 co.1 lett.h)**	€. 10.845,59
Risorse su monte salari 1997 - 0,52% annuo **(art.15 co.1 lett. j)**	€. 10.897,24
Risorse su monte salari 1999 – 1,1% annuo **(art. 4 co.1 ccnl 5/10/2001)**	€. 30.945,58
R.I.A. personale cessato dal servizio anno 2000 e succ. **(art.4 co. 2 ccnl 5/10/2001)**	€. 33.402,40
Risorse su monte salari 2001 – 0,62% annuo **(art. 32 co.1 ccnl 22/1/2004)**	€. 17.744,94
Risorse su monte salari 2001 – 0,50% annuo **(art. 32 co.2 ccnl 22/1/2004)**	€. 14.310,43
Risorse su monte salari 2001 – 0,20% annuo **(art. 32 co.7 ccnl 22/1/2004)**	€. 5.724,17
Totale risorse stabili	**€. 293.657,32**
RISORSE DECENTRATE VARIABILI (art.31 comma 3 CCNL 22/1/2004:	
Risorse su monte salari 1997 - 1,2% annuo **(art.15 co.2)**	€. 25.149,39
Incentivo per recuperi evasioni I.C.I. **(art.4 co.3 ccnl 5/10/01)**	€. 3.060,00
Incremento fondo per personale a tempo determinato (dichiar. N.6 ccnl 22/1/04)	€. 40.000,00
Diritti tecnici su progettazioni	€. 19.950.50
Somme non utilizzate fondo 2015 per alte professionalità **(art.17 comma 5)**	€. 68.690,00
Totale risorse variabili	**€. 156.849,89**
TOTALE risorse stabili e variabili quantificate . . . . . A	**€. 450.507,21**
Riduzione personale cessato ex art.9, co.2-bis, D.L.78/2010 operato anno 2014 B	€. – 52.879,16
Importo fondo calcolato anno 2016 C	**€ 397.628,05**
Riduzione per personale cessato ex art.1, co.236, L.208/2015 dell'1,09% D	€. 4.334,15
Totale fondo anno 2016 . . . . . E = C-D	**€. 393.293,90**
Importo fondo anno 2015	€. 411.789,92

Non viene operato l'incremento previsto dall'art.8 del C.C.N.L. dell'11/04/2008 e dall'art.4 del C.C.N.L. del 31/07/2009, in quanto il rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al 38%.
Ai sensi dell'art.1, comma 236, L.208/2015, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'importo complessivo del fondo destinato annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente, che per l'anno 2016 è dell'1,09%.

TABELLA ALLEGATA SUB B)

Ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse di cui alla tabella sub A) sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei servizi comunali, in termini di efficienza, efficacia e qualità, anche attraverso piani e programmi di lavoro.

In relazione alle finalità sopra indicate ed in forza della disciplina di cui all'art.17 del C.C.N.L. del 1°/4/1999 e agli artt. 31 e seguenti del C.C.N.L. del 22/01/2004, le risorse di cui all'articolo precedente vengono ripartite tra le seguenti finalità:

FINALITA'	Importi
Incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale all'interno della categoria: Fondo progressioni economiche orizzontali effettuate fino all'anno 2015	€. 127.000,00
Fondo per il pagamento dell'indennità di €. 774,69 prevista dall'art. 37 comma 4 del CCNL del 6/7/95 al personale della ex VIII q.f. non titolare di posizione organizzativa	€. 5.875.00
Indennità di €. 61,97 mensili per il personale educativo asilo nido **(art.31 co.7 ccnl 14/9/2000)**	€. 1.859,10
Incremento indennità fissa per il personale educativo asilo nido di €.340,86 annue **(art.6 ccnl 5/10/2001)**	€. 1.363,44
Indennità di comparto anno 2016	€. 52.500,00
Fondo per specifiche responsabilità di cui all'art. 17 co.2 lett.i ccnl 1/4/99 (ufficiale si stato civile, anagrafe, elettorale, responsabile tributi, ecc)	€. 1.900,00
Totale destinazione obbligatoria	**190.497,54**
Fondo per la corresponsione dell'indennità di turnazione	€. 18.300,00
Fondo per la corresponsione dell'indennità di rischio e/o disagio	€. 11.500,00
Fondo per la corresponsione dell'indennità di reperibilità	€. 25.900,00
Fondo per la corresponsione della maggiorazione paga per servizio nel giorno di riposo settimanale (notturno, festivo e festivo – notturno)	€. 11.500,00
Erogazione di compensi diretti ad incentivare il personale addetto al recupero delle evasioni dell'I.C.I.	€. 3.060,00
Indennità per maneggio valori. (art.36 ccnl 14/9/2000)	€. 450,00
Diritti tecnici su progettazioni	€. 19.950,50
Incentivazione performance	€. 37.721,69
Fondo per la valorizzazione delle alte professionalità art. 10 ccnl 22/1/04	€. 74.414.17
TOTALE	**€. 393.293,90**

a) **Fondo per la corresponsione dell'indennità di turnazione**: € 18.300,00;
Personale interessato: Polizia Municipale

b) **Fondo per la corresponsione dell'indennità di reperibilità:** € 25.900,00;
= Servizi tecnologici (U.T.C.) : € 12.200,00
= Anagrafe e Stato Civile: . . . € 2.000,00
= Polizia Municipale: . . . . . € 11.700,00

c) **Fondo per maggiorazione paga per servizio domenicale**: € 11.500,00;
= Polizia Municipale . . . . . € 9.000,00
= Viabilità circolazione, ecc. (Operai) . € 500,00
= Servizio necroscopico (Cimitero) . . € 2.000,00