

**COMUNE DI CASALETTO**

**SPARTANO**

**UFFICIO DI SEGRETERIA**

**DISCIPLINA DELL'UTILIZZO E RIPARTIZIONE  
DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE**

**ANNO 2024**

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Cisc fo the d



**ART. 1  
PREMESSA**

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria r.g. n. 286/2024 per la sua parte stabile, nonché per la parte variabile e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Il fondo è costituito, come dalla tabella "A" allegata alla Determina, in € 23.243,21, oltre € 30.151,42 (parte variabile C.C.N.L. vigente).
3. Il Fondo è ripartito prioritariamente tra le seguenti voci contrattuali:

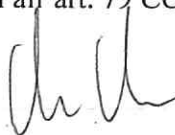
a) Indennità di Comparto:	€ 3.782,35
b) Progressioni Economiche Orizzontali storicizzate:	€ 18.487,82
TOTALE	€ 22.270,17.
4. Si dà atto che la somma destinata contrattualmente a compensare il lavoro straordinario è di € 0,00.
5. Nel bilancio 2024 è stata stanziata la somma di € 7.490,00 per la formazione, ai sensi dell'art. 43 del C.D.I.

**ART. 2  
RISORSE DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITÀ SVOLTE IN  
CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE**

1. In applicazione dell'art. 70-bis del C.C.N.L. del 21.05.2018, così come integrato dall'art. 84bis del C.C.N.L. 2019/2021, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti definiti in esecuzione:
  - a) Dell'Allegato B al D.P.R. 347 del 25.06.1983, degli artt. 37 del CCNL del 14.09.2000 e 41 del CCNL 22.01.2004, relativamente all'indennità di rischio;
  - b) Dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, relativamente all'indennità di maneggio valori;
  - c) Dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i. relativamente all'indennità per attività disagiate;
2. Si stabilisce di corrispondere al personale avente titolo una "indennità condizioni di lavoro" prevista e disciplinata dall'art. 54 del C.D.I. stipulato in data 19.12.2019, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate
  - b) esposte a rischi
  - c) implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, e la misura è definita sulla base dei seguenti criteri previsti e disciplinati dall'art. 54 del C.D.I./2019 e secondo la pesatura ivi riportata:
  - valutazione dell'effettiva incidenza nelle attività complessivamente svolte dal dipendente;
  - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali, ambientali, finanziarie per la responsabilità di attività di maneggio valori.
4. Per ciascuna delle tre tipologie di condizioni di lavoro, vanno definiti i pesi relativi a ciascun dipendente avente diritto e si determina la misura dell'indennità attribuibile, come da seguente tabella:

Peso	Indennità attribuibile giornaliera
1-3	€ 1,20
4-5	€ 1,50
6	€ 2,00

5. Per la corresponsione dell'indennità di rischio, per cui sono adibiti n. 2 operai specializzati con rischio medio/alto, la somma complessiva stanziata è di **€ 261,81 (duecentosessantuno/81)**.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate -parte stabile- di cui all'art. 79 CCNL Funzioni Locali.



7. La presente disciplina trova applicazione per l'intero anno.
8. L'importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
9. La liquidazione delle prestazioni è effettuata nel mese successivo a quello del loro svolgimento.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 8 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### ART. 3

#### INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DI P.L.

1. In applicazione dell'art. 100 del C.C.N.L. 2019/2021 che disapplica quanto previsto nell' art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018 -, al personale che rende la prestazione lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, secondo quanto previsto dall'articolo di riferimento.
2. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno di cui al comma che precede è destinata una quota del fondo delle risorse decentrate disponibili, come depurate dalle indennità di comparto e dalle altre somme destinate stabilmente a compensare le progressioni già attuate ed altri istituti cristallizzati nell'ambito del fondo stesso.
3. L'indennità di cui al comma 1 compete al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di continuativa al servizio esterno avente le caratteristiche indicate, nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presente articolo è quantificata, per il corrente anno in € 4,00 (quattro) per ogni giornata di servizio svolto all'esterno, per come precisato nei precedenti commi ed è a carico del Fondo risorse decentrate. Tale somma è quantificata in complessivi € 379,43 (trecentosettantanove/43), per il 2024, mentre per l'anno successivo se ne differisce la quantificazione alla prossima contrattazione integrativa.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
6. La corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo è subordinata a conforme attestazione del Responsabile di Area in cui è incardinato il dipendente.
7. L'indennità:
  - a) È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.30, del C.C.N.L. 2019/2021
  - b) È cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
  - c) È cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva, di cui all' art. 56 CCNL 2019/2021;
  - d) È cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
8. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008.

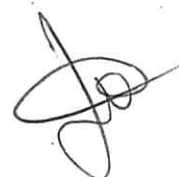


9. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 D.L. n. 112/2008. In caso di assenza per motivi di cui al presente comma e di astensione per maternità, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
10. La presente disciplina trova applicazione, quindi, dall'anno di attuazione del presente accordo.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo art. 8 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### **ART. 4**

#### **RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ DI TURNO. ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO – MAGGIORAZIONE RETRIBUZIONE ORARIA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN GIORNATA FESTIVA.**

1. Per la disciplina delle turnazioni si fa riferimento alle disposizioni vigenti nello specifico, all'art. 30 del C.C.N.L. 2019/2021 ed all'art. 32 del C.D.I. del 19.12.2019.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
3. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
  - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) C.C.N.L del 09.05.2006;
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) C.C.N.L del 09.05.2006;
  - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) C.C.N.L del 09.05.2006;
  - l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
4. L'indennità per orario notturno e festivo notturno viene corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile.
5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del C.C.N.L. 2019/2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
6. Viene applicata la disciplina delle turnazioni, al personale di Polizia Locale, ove e se applicabile, in relazione alla dotazione organica ed al personale in servizio. L'importo fissato per tale istituto è pari ad € 0,00.
7. Considerato che presso il Comune di Casaleto Spartano una parte del personale è assoggettato ad una particolare articolazione temporale della prestazione lavorativa, implicante lo svolgimento della stessa la domenica, si prevede nei loro confronti, conformemente agli indirizzi forniti da ARAN, l'applicazione di una maggiorazione del 20% della retribuzione oraria di cui all'art. 52 comma 2 lett. B) del CCNL 14/09/2000, come sostituito dall'art. 10 del CCNL del 09/05/2006. Si applica a tal fine l'art. 24 comma 5 del CCNL del 14/06/2000. L'importo fissato per tale istituto è di €: 288,37 (duecentottantotto,37).



**ART. 5****RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ**

1. L'indennità di **reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art.24 del CCNL 21.05.2018 e regolamentata dall'art. 33 del C.D.I., è:

a) Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate nell'ambito delle seguenti Aree, riferite a servizi essenziali non programmabili e non differibili:

Area d'attività	n. Addetti	
Polizia Locale	0	-----
Stato Civile /Servizi Cimiteriali	0	-----
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>-----</b>

b) Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

c) Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 (sei) volte in un mese;

d) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

e) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario;

f) L'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità;

2. Le parti hanno concordato che, qualora un dipendente interessato alla reperibilità presti disponibilità ad elevare a n. 9 le reperibilità nel corso del mese, la misura dell'indennità per quel determinato mese viene quantificata in €. 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lett. C) del comma precedente. L'indennità viene raddoppiata nell'ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) -reperibilità in giorno festivo-.

3. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

4. L'indennità di reperibilità è liquidata mensilmente.

5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità, sono assegnate ai servizi individuati dall'Ente con atto formale e sono fissate in € 0,00.

**ART. 6****RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

1. L'indennità di cui al presente articolo è prevista dall'art. 84 del C.C.N.L. 2019/2021 e disciplinata dall'art. 55 del C.D.I. dell'Ente.

2. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie C e D, che non risulti destinatario di incarico di E.Q. può essere riconosciuta tale indennità, da corrispondere una tantum nel corso dell'annualità. Essa è determinata per il 2024 in lordi € 243,92 (duecentoquarantatre,92).

3. Le parti convengono, in applicazione del comma precedente, che l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità avvenga secondo criteri predefiniti e nel rispetto delle norme di legge.

4. La parte pubblica fa presente che qualora se ne presenti l'ipotesi, provvederà alla relativa regolamentazione.

5. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di cui all' art. 84 C.C.N.L. 2019/2021 sono assegnate come segue:

<b>AREA: TECNICA</b>	NUMERO DIPENDENTI: 1	INDENNITÀ ANNUA
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DERIVANTI DALL'ESERCIZIO DI FUNZIONI DI RUP COME INDIVIDUATO NEL CODICE DEI CONTRATTI, SECONDO IL DISPOSTO DELL'ART. 84 DEL CCNL 2019/2021.	DIPENDENTE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE 50%.	81,30 EURO
<b>TOTALE</b>		<b>81,30 EURO</b>

<b>AREA AMMINISTRATIVA</b>	NUMERO DIPENDENTI: 1	INDENNITÀ ANNUA €
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DERIVANTI DALL'ESERCIZIO DI COMPITI LEGATI ALLE QUALIFICHE DI UFFICIALE DI STATO CIVILE ED ANAGRAFE ED UFFICIALE ELETTORALE, SECONDO IL DISPOSTO DELL'ART. 84 DEL CCNL 2019/2021.	DIPENDENTE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO E PIENO	162,60 EURO
<b>TOTALE</b>		<b>162,60 EURO</b>

6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
8. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione, secondo quanto disposto dallo stesso art. 71.

**ART. 7  
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA.**


1. Il presente articolo richiama integralmente quanto disciplinato dall'art. 25 del C.D.I. dell'Ente.
2. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui interviene la contrattazione, purché la stessa sia tenuta entro l'anno di riferimento. In mancanza, sarà applicabile dall'anno successivo.
3. Relativamente all'anno 2024 non sono previste progressioni orizzontali, pertanto, a tale istituto sono assegnate risorse pari ad euro: 00,00.





**ART. 8****RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PRODUTTIVITÀ E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE) - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE- CRITERI GENERALI.**

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 80 e dell'art. 81 del CCNL del C.C.N.L. 2019/2021 e del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. Più nello specifico, sono fissati i criteri per consentire l'erogazione di compensi per produttività e/o incentivi economici connessi alla premialità individuale/organizzativa, nel rispetto dei vincoli di fonte legale (D. Lgs.vo n. 150/2009 nel suo testo integrato e modificato, da ultimo, con il D. Lgs. n. 74/2017) e contrattuale, nonché dai vincoli di finanza pubblica.
2. Il presente articolo, quindi definisce, nello specifico, i criteri generali di assegnazione e ripartizione delle relative risorse.
3. Le risorse, come quantificate e determinate dalla somma che residua dall'applicazione degli istituti previsti dai precedenti articoli e definite in sede di contrattazione decentrata, sono ripartite secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione permanente del personale in vigore presso il Comune di Casaleto Spartano, approvato con D.G.C. n. 13 del 2022, che afferisce alla performance individuale ed organizzativa.
4. Si precisa che, in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, modificato ed integrato dal D. Lgs.vo n. 74/2017, che costituisce norma di principio per gli enti locali, gli obiettivi devono essere:
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
  - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
  - c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
  - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
  - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
  - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
  - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
5. I dipendenti, pertanto, vengono messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; gli obiettivi devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso delle attività assegnate a ciascun dipendente di ogni Area.
6. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al comma precedente sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizioprestati.
7. Le risorse per compensare la performance organizzativa e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale- con esclusione di quello incaricato di P.O.- in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati e delle prestazioni individuali.
8. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione, in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente; esso rappresenta il



risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004 e dell'art. 68, comma 1, lettere a) e b).

9. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo il P.I.A.O. relativamente alla sottosezione dedicata alla performance), è effettuata dal Nucleo in contraddittorio con i Responsabili di E.Q.
10. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi per ciascuna Area determina la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla **performance organizzativa**, che si stabilisce nel **50%** delle risorse complessive di cui al comma 1, destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti non P.O. Gli eventuali risparmi costituiscono economie di spesa.
11. **Performance Individuale** (pari al **restante 50% dell'intero fondo** destinato alla performance PROCEDIMENTO di ripartizione del fondo collegato alla valutazione delle prestazioni individuali), depurato del 30% da destinare alla differenziazione dei premi.
12. Per meglio assicurare la premialità del procedimento, l'importo così determinato viene dimezzato e destinato secondo un duplice procedimento:
  - La prima metà della quota destinata alla produttività individuale viene assegnata sulla base del punteggio di performance di ciascun dipendente, conseguito secondo la scheda individuale compilata dal Responsabile d'Area (S.M.V.P.). Si proporziona in termini percentuali il punteggio ottenuto dal singolo dipendente rispetto alla somma dei punteggi complessivamente ottenuti e si ripartisce la quota di produttività tenendo conto di tali valori.
  - Per la seconda metà, l'importo massimo attribuibile a ciascun dipendente si ottiene dividendo la rimanente somma destinata alla produttività individuale per la somma dei coefficienti correlati all'inquadramento del personale per la categoria. Tale quoziente si moltiplica per il coefficiente di calcolo del singolo dipendente.
13. Il coefficiente individuale viene determinato in rapporto alle rispettive categorie di inquadramento, secondo la seguente tabella di equivalenza:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,10
C	1,20
D	1,30

14. Per l'applicazione della **differenziazione del premio individuale**, viene effettuata una graduatoria dei punteggi conseguiti nella valutazione individuale di ciascun dipendente –escluse le P.O.–, unica per l'Ente, secondo l'ordine decrescente di valutazione emergente dalle schede e viene assegnato il 30% del fondo della produttività individuale accantonato ai sensi dell'art. 81 del C.C.N.L. 2019/2021, proporzionalmente alla valutazione individuale conseguita, al 10% dei migliori punteggi della graduatoria.
15. Entro il mese di maggio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance organizzativa ed individuale.
16. La valutazione della performance individuale viene effettuata dal Responsabile di Area o, in mancanza, dal Segretario Comunale attraverso la compilazione e la sottoscrizione di apposita scheda di valutazione, approvata nell'ambito del sistema di valutazione permanente applicato nell'Ente, che viene consegnata al dipendente per la sottoscrizione, il quale potrà chiedere, dapprima un riesame motivato da parte del Responsabile valutante, e, in caso di conferma della valutazione, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso, un incontro di conciliazione avanti al Segretario Comunale –ovvero innanzi al Presidente del Nucleo di Valutazione in posizione di terzietà- che decide in via definitiva.

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente

alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 e art. 44 del C.C.N.L. 2019/2021 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso).

Le risorse derivanti da eventuali decurtazioni di cui al sistema di valutazione permanente ed in applicazione dello stesso, costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione.

17. Le risorse destinate alla performance **individuale e organizzativa** e al miglioramento dei servizi, ivi inclusi i progetti obiettivo, sono stimate, in via residuale, per il corrente anno pari a € 502,94 (cinquecentodieci,94).

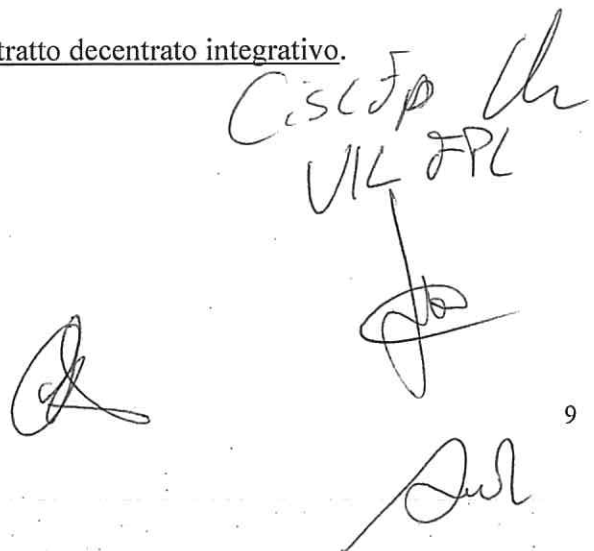
#### ART. 9

#### RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".
2. Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.
3. Infatti, l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.
4. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla attività connesse alla realizzazione di opere pubbliche (lavori servizi forniture), agli accertamenti di contrasto all'evasione IMU, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 79 CCNL 2019/2021 in modo presuntivo e forfettario. Le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, nei limiti e con le modalità di legge.
5. Relativamente alle somme previste per l'attribuzione di incentivi tecnici ex art. 45 del Codice dei contratti pubblici, se ne prevede la somma di € 29.450,00, quale fondo variabile della presente contrattazione.
6. Le risorse destinate, che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la particolare disciplina.

Letta, confermata e sottoscritta, la presente ipotesi di contratto decentrato integrativo.

CISL  
UIL  
FPL



9

