Comune di Torre di Mosto

Città Metropolitana di Venezia

ooo

Prot. 9905

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE SULLA COSTITUZIONE, DESTINAZIONE E FINALITA' DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2020

Tra

la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, costituita da:

Presidente delegazione – **Agnese Borin**

e

la Delegazione Trattante di Parte Sindacale, costituita da:

OO.SS. Territoriali:

CISL FP – Carlo Alzetta

FP CGIL – Franca Vanto

si approva il seguente accordo decentrato, composto da n. 6 articoli:

ART.1 – Oggetto, ambito di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) 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, dei limiti e dei vincoli stabiliti dalla legge.
2. Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'ente di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, comandato o distaccato. Esso ha validità dal **1° gennaio al 31 dicembre 2020**, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dallo stesso accordo o dal CCNL.
3. Il presente accordo conserva validità anche dopo la data suddetta per gli istituti di carattere economico, che vengono comunque applicati salvo conguaglio delle maggiori o minori somme dovute al personale in conseguenza della sottoscrizione dell'accordo decentrato dell'anno successivo.

ART. 2 – Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (allegato A)

1. L'Amministrazione Comunale determina annualmente le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) secondo le modalità definite dall'art. 67 CCNL 21/05/2018.
2. L'Amministrazione Comunale definisce la costituzione del fondo per l'anno 2020 come da allegato A), che costituisce parte integrante del presente atto.

ART. 3 – Destinazione e finalità del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (allegato B)

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68 c.1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

a) progressioni economiche nella categoria;

b) indennità di comparto;

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, le quote da

COMUNE DI TORRE DI MOSTO (VENEZIA)

destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. Il totale delle risorse del fondo, costituito ai sensi dell'art. 2, verrà, conseguentemente, destinato secondo le seguenti priorità:

a) fondo per gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria;
b) indennità di comparto secondo la disciplina di cui all'art. 33 comma 4 del CCNL 22/01/2004;
c) indennità di turno, reperibilità, condizioni di lavoro, servizio esterno;
d) premi correlati alla performance organizzativa e individuale; premi legati al conseguimento di obiettivi di miglioramento o mantenimento di servizi, definiti negli strumenti di programmazione dell'ente; compensi previsti da disposizioni di legge.
e) compensi per specifiche responsabilità, indennità di funzione.

4. Le suddette risorse saranno utilizzate, mantenendo l'ordine di priorità indicato nel punto precedente, per le finalità di cui all'art. 68 del CCNL 21/05/2018 e all'art. 33 del CCNL 22/01/2004, stabilendo che eventuali somme non utilizzate nell'ambito degli stanziamenti, verranno destinate al finanziamento del fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi, di cui alla lettera I):

A) Fondo per la PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Con le progressioni economiche orizzontali l'Amministrazione Comunale intende dare concreta attuazione all'obiettivo della valorizzazione e promozione delle risorse professionali esistenti all'interno dell'Ente. Le parti concordano che vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione, valutando gli ambiti su cui investire.
Le parti prendono atto che le risorse stanziate dalla Giunta Comunale negli anni 2019 e 2020, come concordate nel precedente accordo, consentito di operare progressioni economiche per n. 8 dipendenti su 12 (presenti al 31-12-2018). A decorrere dal 01.01.2020 sono effettuate le n. 3 progressioni previste per l'anno 2020 sulla base dei punteggi risultanti dal sistema di valutazione applicato all'anno 2019.

L'ammontare delle risorse del fondo - parte stabile - destinato alle progressioni economiche per l'anno 2020, compresi i passaggi previsti dal 01.01.2020 (=€ 1.768,12) è quantificato in **€ 22.511,16.**
Non si prevede che tale importo possa subire variazioni nel caso in cui i posti attualmente vacanti vengano coperti da posizioni economiche non di base, in quanto le assunzioni avverranno con concorso pubblico per categorie di livello base.

B) Fondo per l'indennità di COMPARTO

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33, e per gli importi indicati in tabella D, del CCNL 22/01/2004 e successive integrazioni.
Il fondo viene quantificato in **€ 6.657,49,** tenendo conto che nel corso dell'anno 2020 sono previste n. 4 assunzioni: n. 1 Agente di P.L. da febbraio, n. 1 Istr.Dir. Cat. D Tecnico da luglio, n. 1 Istr. Contabile Cat. C e n. 1 Istr. Dir. Assistente Sociale, da settembre.

F) Fondo per l'indennità di REPERIBILITA'

Il fondo destinato alla corresponsione dell'indennità di reperibilità, secondo la disciplina prevista dall'articolo 24 del CCNL 21/05/2018, viene determinato anno per anno.
Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma minima di € 10,33 e massima di € 13,00, per 12 ore di lavoro. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.
In caso di chiamata il dipendente reperibile dovrà raggiungere il posto di lavoro nell'arco di trenta minuti.
Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.
Per l'anno 2020 l'indennità di reperibilità viene quantificata in € 10,33 ogni 12 ore (cumulabili) e viene istituita per il servizio di Stato Civile e manutentivo.
Il fondo viene quantificato in **€ 200,00**.(6x10,33+6x20.66)

G) Fondo per l'indennità CONDIZIONI DI LAVORO

Il fondo destinato alla corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro, secondo la disciplina prevista dall'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 viene determinato anno per anno.
L'ente corrisponde una unica indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

1. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
2. implicanti il maneggio di valori;
3. disagiate.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sopra elencate, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: da € 1,00 a € 10,00.
La misura dell'indennità viene definita a seguito della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali sopra elencate nelle attività svolte dal dipendente, nonché delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e dello specifico settore di attività.
In considerazione delle causali e dei criteri sopra esposti, si stabilisce:

1. ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI: l'indennità condizioni di lavoro per attività esposte a rischi, viene attribuita, per gli importi giornalieri e con le modalità specificati, alle seguenti categorie di dipendenti:

CATEGORIE DI DIPENDENTI	TIPOLOGIA DI ATTIVITA' A RISCHIO SVOLTA DAL DIPENDENTE	COMPUTO DELLE GIORNATE INDENNIZZABILI	IMPORTO GIORNALIERO DELL'INDENNITA'
Addetti alla manutenzione	Tutte le attività tipiche della mansione	Ciascun giorno di presenza in servizio. Esclusione di tutte le giornate di assenza, per qualsiasi causa, dal lavoro, nonché delle giornate adibite interamente a formazione. Parziali assenze giornaliere sono considerate presenze.	€ 1,50

2. ATTIVITA' IMPLICANTI MANEGGIO DI VALORI: l'indennità condizioni di lavoro per attività implicanti maneggio di valori viene attribuita all'Economo comunale, dipendente adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa.
   L'indennità viene riconosciuta per ciascun giorno di presenza in servizio, con esclusione, pertanto, di tutte le giornate di assenza, per qualsiasi causa, dal lavoro, nonché delle giornate adibite interamente a formazione. Parziali assenze giornaliere sono considerate presenze.
   L'importo giornaliero dell'indennità viene stabilito in € 1,50.

3. ATTIVITA' DISAGIATE: sono da considerarsi attività disagiate quelle svolte per espletare servizi urgenti "su chiamata", al di fuori dell'orario di servizio e della reperibilità.
   La richiesta di prestazione deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità.
   La prestazione deve essere richiesta solamente dai seguenti soggetti autorizzati: Sindaco e Responsabile del Settore nell'ambito della cui competenza rientri la prestazione richiesta.
   Per lo svolgimento della sopra descritta attività disagiata, compete una indennità condizioni di lavoro giornaliera stabilita in **€ 10,00**, oltre alla corresponsione del lavoro straordinario in misura delle ore prestate o frazioni di esse.

La liquidazione dell'indennità avviene di norma mensilmente, a consuntivo, sulla base della verifica delle presenze (o dello svolgimento delle attività sopra descritte), del mese precedente. A tal proposito, sarà cura del responsabile dei servizi interessati, presentare al servizio personale, entro il giorno 5 del mese successivo, un resoconto in merito allo svolgimento delle specifiche attività oggetto di indennità, al fine di consentire la liquidazione del compenso.
Il fondo, per l'anno 2020, viene quantificato come segue:

- Indennità di rischio: € 660,00 .(€1,5x20x11x2);
- Indennità maneggio valori: € 330,00 .(€1,5x20x11) **(non erogabile nel 2020)**
- Indennità di disagio: € 200,00 .(€10x20)

I) Fondo per la Produttività Collettiva e Miglioramento dei Servizi

Le parti convengono di destinare la somma di € **30.756,51** per il finanziamento del fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi, la cui distribuzione avverrà con le modalità già in essere, atte ad assicurare il rispetto dell'art. 9 comma 2 del D. Lgs. 27/10/2009 n. 150.
Sulle modalità di calcolo della presenza in servizio, si richiama l'art. 18 comma 2 del CCDI 2001, specificando che, ai sensi dell'art. 9 comma 3 del D. Lgs. n. 150/2009, laddove prevede che nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale

COMUNE DI TORRE DI MOSTO (VENEZIA)

I) bis Differenziazione del premio individuale
La decorrenza per l'attuazione dell'attribuzione della differenziazione del premio individuale per i dipendenti comunali è destinata ad un numero di dipendenti pari a 2 (due) così come risultanti dalla graduatoria della valutazione.

L) Fondo per l'indennità per SPECIFICHE RESPONSABILITA'
L'indennità per specifiche responsabilità, prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018, può essere riconosciuta:

1. al personale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, che riveste il ruolo di ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivista informatico, addetto all'ufficio relazioni con il pubblico, formatore professionale, addetto ai servizi di protezione civile; importo dell'indennità **€ 350,00**;
2. al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Per l'anno 2020, si stabilisce a consuntivo che non viene attribuita alcuna indennità in quanto nel corso dell'anno non sono stati definiti per gli Uffici e Servizi procedimenti comportanti specifiche responsabilità.

M) Fondo per INDENNITA' DI FUNZIONE
L'indennità di funzione può essere erogata al personale della Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
Tale indennità sostituisce, per il personale della Polizia Locale, l'indennità per specifiche responsabilità; è cumulabile con l'indennità di turno, di servizio esterno, nonché con il compenso per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi. L'importo dell'indennità viene determinato tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente, fino ad un massimo di € 3.000,00 da corrispondere per dodici mensilità.
In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare i fondi per l'indennità di funzione e per l'indennità per specifiche responsabilità, di cui al precedente punto I). La conferenza dei Responsabili di settore, provvede al riparto delle somme tra i vari settori, considerando quale parametro anche il numero di dipendenti per settore.
Per l'anno 2020 si stabilisce che il fondo non sia costituito in quanto non sono stati attribuiti compiti di responsabilità alle 2 figure di Cat. C, presenti in servizio.

N) Fondo per incentivare specifici trattamenti economici derivanti da disposizioni di legge, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. C del CCNL 21/05/2018 (già art. 15 comma 1 lett. K del CCNL 01/04/1999).
Le parti concordano la definizione dei criteri per l'erogazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale:

- lo svolgimento in orario di lavoro;
- coinvolgimento di norma di tutto il personale inserito nel settore/servizio interessato salvo diversa specifica disciplina regolamentare;
- in caso di coinvolgimento di più settori facenti capo a responsabili diversi, lo svolgimento in orario di lavoro dovrà coinvolgere tutto il personale delle citate strutture, dopo aver acquisito il consenso di tutti i responsabili di settore coinvolti, all'interno della conferenza dei Responsabili di Settore;

Il progetto finanziato con le somme sopra individuate deve essere preventivamente redatto dal responsabile del servizio e deve indicare:

- l'obiettivo;
- le strutture interessate o i singoli dipendenti (questi ultimi fuori orario di lavoro);
- il carico di lavoro relativo al progetto attribuito a ciascun dipendente;
- tempi e modi della sua attuazione.

Il progetto non deve interferire con i normali compiti attribuiti ai settori/servizi coinvolti, deve essere

COMUNE DI TORRE DI MOSTO (VENEZIA)

sottoposto all'Amministrazione Comunale per la sua approvazione e comunicato contestualmente alla parte sindacale.
Nell'individuazione del personale coinvolto nel progetto dovranno essere osservati i seguenti criteri:

- professionalità;
- coinvolgimento omogeneo di tutti i dipendenti dei singoli settori/servizi interessati;
- trasparenza, mediante la presentazione del progetto a tutti i soggetti coinvolti in una conferenza preventiva all'avvio del progetto stesso.

Il responsabile del progetto dovrà preventivamente dichiarare che l'attivazione dello stesso non pregiudicherà l'attività ordinaria delle strutture interessate. L'Amministrazione Comunale attuerà un monitoraggio periodico che assicuri la tempestiva segnalazione dei casi in cui l'attività relativa al progetto ostacoli quella ordinaria, al fine di realizzare gli opportuni correttivi (cessazione, modifica del progetto, aumento del personale coinvolto).
Il mancato raggiungimento dell'obiettivo del progetto o le carenze provocate dallo stesso agli obiettivi ordinari incideranno nella valutazione dei responsabili al fine della retribuzione di risultato. In ogni caso, dovranno essere liquidate le spettanze di ciascun dipendente in relazione alla quota di lavoro svolto.
I destinatari di tali compensi sono individuati nella sottostante tabella:

Tipologia Progetto Finalizzato	Ufficio /Servizio/ Settore Destinatario	Numero beneficiari	Importo previsto	Riferimenti
Incentivi alla Progettazione	TECNICO	Intero settore	Da quantificare a consuntivo	Legge 109/94
Incentivi Lotta all'Evasione	TRIBUTI	Intero servizio	Da quantificare a consuntivo	D.Lgs. 446/97 art. 56 comma 1 lett. p)

O) Fondo per incentivare progetti finalizzati al conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance e/o altri strumenti di programmazione delle gestione, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. I del CCNL 21/05/2018 (già art. 15 comma 5 del CCNL 01/04/1999)

Attivazione di nuovi servizi – Polizia locale
Le parti convengono che in caso di attivazione di nuovi servizi l'Amministrazione Comunale dovrà stanziare idonee risorse economiche che verranno vincolate, nell'utilizzo, esclusivamente per il finanziamento delle nuove attività avviate.
L'Amministrazione Comunale approva annualmente un programma di attuazione dei servizi della Polizia Locale.
L'obiettivo prefissato è di garantire la sicurezza degli utenti stradali, soprattutto gli utenti deboli della strada e
del territorio di competenza (anziani e bambini), mediante l'intensificazione dei servizi di polizia stradale, dedicando particolare attenzione alle norme comportamentali ivi previste (esemplificando: l'uso delle cinture di sicurezza, il corretto utilizzo dei telefoni cellulari, l'effettuazione della revisione periodica dei veicoli e il rinnovo della patente di guida, l'uso del casco, la manomissione dei ciclomotori e il rispetto della segnaletica stradale, la sicurezza dell'abitato e del territorio tutto compreso, le stragi del sabato sera), e comunque in sintonia progettuale con le linee guida sulla sicurezza e flussi migratori proposti e posti annualmente dalla Regione Veneto, su parametri vincolanti programmatici e progettuali quali servizi nuovi ed innovativi per ogni anno progettuale, con impiego di sempre nuovi elementi tecnologici per apparati ed impianti tecnici per lo svolgimento delle azioni regionali previste. Saranno azioni nuove mirate e sinergiche su progetto proposto e deliberato ed entro le linee guida del Piano Sicurezza Regionale e di cui alla L.R. 9/2002 e sue modificazioni.
Il presente istituto contrattuale viene finanziato dai proventi derivanti dalle sanzioni per violazioni al codice della strada secondo le finalità stabilite dall'art. 208 del codice della strada medesimo.
Il fondo viene quantificato in **€ 12.000,00.**

ART. 4 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lett. m, CCNL 2018)
Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la

sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione di impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 12 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni.
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del RLS, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress – lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

ART. 5 – Interpretazione autentica

Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa.
La parte interessata invia alle altre una richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi.
Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

ART. 6 – Clausola di salvaguardia

Mutamenti organizzativi o gestionali che comportino la modifica o l'integrazione degli istituti contrattuali disciplinati nel presente accordo dovranno trovare corrispondente finanziamento mediante risorse aggiuntive che l'Amministrazione metterà a disposizione dal momento in cui se ne rilevi la necessità.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Il presente accordo è letto, confermato e sottoscritto tra le parti nelle sedi di seguito indicate:

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Presidente delegazione - **Agnese Borin** _____

sottoscritto nella sede Comunale di Torre di Mosto il 14.12.2020

COMUNE DI TORRE DI MOSTO (VENEZIA)

La Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

R.S.U. Aziendale (mancante)

OO.SS. Territoriali:

CISL FP – Carlo Alzetta _____

sottoscritto a 16/12/2020 il _____

FP CGIL – Franca Vanto _____

sottoscritto a 16/12/2020 il _____

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa [1]

DESCRIZIONE	2016	2017	DESCRIZIONE
Risorse stabili			***Risorse stabili***
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - *(ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)*	27.052,23	27.052,23	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL_____)
INCREMENTI CCNL 2002-05 - *(ART. 32 CC. 1,2,7)*	4.741,16	4.741,16	QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)
INCREMENTI CCNL 2004-05 - *(ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)*	2.050,25	2.050,25	DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)
INCREMENTI CCNL 2006-09 - *(ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)*	2.674,69	2.674,69	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART.67, COMMA 2 LETT.C)*
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-	-	PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - *(DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)*	-	-	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *(ART.67, COMMA 2 LETT.G)*
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *(ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)*	223,23	223,23	INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.67, COMMA 2 LETT.H)*
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - *(ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)*			
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)*	6.477,72	6.477,72	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)*	- 2.973,39	- 2.973,39	
INCREMENTI CCNL 2004-05 - *(Art. 4 c. 2: 0,30%-0,70% monte salari 2003 se spesa personale inf. Spesa corrente)*	2.870,35	2.870,35	DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'
INCREMENTI CCNL 2006-09 - *(ART. 8. C. 3:0,30% - 0,90% monte salari 2005 se spesa personale inf. corrente)*	4.012,03	4.012,03	DECURTAZIONI RIALLINEAMENTO IMPORTO 2016 (ART.23
TOTALE RISORSE STABILI	**47.128,27**	**47.128,27**	
Risorse variabili soggette al limite			***Risorse variabili soggette al limite***
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)* [2]	-	-	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)* [2]
RECUPERO EVASIONE ICI - *(ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)*	-	-	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - *(ART.67, C.3, LETT.C)* [3]
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - *(ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)* [3]	-	-	FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - *(ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)*	-	-	INTEGRAZIONE 1,2% - *(ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)*
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)*	3.000,00	3.000,00	MESSI NOTIFICATORI - *(ART. 54, CCNL 14.9.2000)*
INTEGRAZIONE 1,2% - *(ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)*	5.324,57	5.324,57	SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1,LETT.C; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)
MESSI NOTIFICATORI - *(ART. 54, CCNL 14.9.2000)*	600,00	600,00	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14.9.2000)* [4]			
	-	-	DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE
Totale Risorse variabili soggette al limite	**8.924,57**	**8.924,57**	*Totale Risorse variabili soggette al limite*
Risorse variabili NON soggette al limite			***Risorse variabili NON soggette al limite***

COMUNE DI TORRE DI MOSTO (VENEZIA)

	DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018	accordo 2016	accordo 2017	accordo 2018	accordo 2019	accordo 2020	Accordo dicembre 2020
1	Progressioni orizzontali	€ 25.628,81	€ 24.674,56	€ 24.383,36	€ 22.900,13	€ 22.511,16	
2	Indennità di comparto (comprese Brichese e Stanchina +3,5 mesi Chianella e Botosso+11 mesi Conte)	€ 4.139,38	€ 7.114,50	€ 7.350,36	€ 5.718,54	€ 6.657,49	
3	Fondo per indennità PS (ex Art. 17 comma 2 lett. d): orario festivo, notturno)	€ 2.220,00	€ 2.220,00	€ 2.220,00	€ 2.220,00	€ 2.220,00	
4	Fondo per indennità disagio (ex Art. 17 comma 2 lett. d)	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00	
5	Fondo per indennità di rischio (€ 30 al mese x 2 operai)	€ 1.620,00	€ 2.790,00	€ 1.440,00	€ 660,00	€ 660,00	
6	**Art. 17 comma 2 lett. c): retribuzioni di posizione e di risultato**						
7							
8	Fondo per indennità Indennità maneggio valori (Economo)	€ 300,00	€ 300,00	€ 300,00	€ 330,00		
9	Fondo per compensare specifiche responsabilità - Anagrafe/Stato Civile	€ 300,00	€ 300,00	€ 300,00	€ 300,00	€ 300,00	
10	Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	€ 600,00					
11	Progetti di ente con obiettivi di produttività e di qualità						
12	Incentivazione produttività						
T1	**TOTALE RISORSE PARTE STABILE**	**€ 35.008,19**	**€ 37.599,06**	**€ 36.193,72**	**€ 32.328,67**	**€ 32.548,65**	**€ 32.548,65**
	Extra fondo						
	RISORSE VARIABILI ART. 15 C. 1 LETT. K						
a	Fondo per indennità (ex art. 17 c.2 lett.f) CCNL1999) specifiche responsabilità cat.C	€ 3.300,00	€ 3.500,00	€ 3.500,00	€ 3.000,00		
b	Fondo per indennità (art. 70-quinquies CCNL 2018) specifiche responsabilità cat.D	€ 4.600,00	€ 4.600,00	€ 4.600,00	€ 3.000,00	3000	
b2	Fondo per indennità (art. 70-quinquies CCNL 2018) funzione P.L.				€ 800,00	800	
c	Recupero evasione ICI D.Lgs. 446/97	€ 2.700,00	€ 2.700,00	€ 2.700,00			
d	Progettazione interna D.Lgs. 163/08 (importo presunto)	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00		2000	2000
e	Compensi Istat (importo presunto)	€ -	€ -				
f	Incentivazione risorse C.D.S. art. 208 D.Lvo 285/1992	€ 16.000,00	€ 16.000,00	€ 16.000,00	€ 8.000,00	12000	12000
T2	**TOTALE RISORSE PARTE VARIABILE**	**€ 20.700,00**	**€ 20.700,00**	**€ 28.800,00**	**€ 14.800,00**	**€ 17.800,00**	**€ 14.000,00**
	RISORSE DISPONIBILI						
T3	risorse risultanti da differenza Fondo-spese fisse -ris.extra fondo	**€ 21.704,65**	**€ 19.453,78**	**€ 12.635,82**	**€ 6.259,80**	**€ 26.965,51**	**€ 30.765,51**
	Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinques c. 2 CCNL 2018						
	scheda di valutazione (progetti strategici = 70% PRODUTTIVITA')	€ 12.900,00	€ 12.073,78	€ 5.054,33	€ 2.503,92	€ 18.875,86	€ 21.535,86
	scheda di valutazione (COMPORTAMENTI= 30% PRODUTTIVITA')	€ 8.804,65	€ 7.380,00	€ 7.581,49	€ 3.755,88	€ 8.089,65	€ 9.229,65
				€ 12.635,82	€ 6.259,80		
		corrispondenza fondo	VERO	€ 77.629,54	€ 53.388,47	€ 77.314,16	

COMUNE DI TORRE DI MOSTO (VENEZIA)