



CITTA' DI GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290266-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

**Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di
Ginosa - Economico 2023**

Il giorno 29 dicembre 2023 alle 10.15 nella sede Municipale di Ginosa, a seguito della preintesa per la stipula del Contratto Collettivo Integrativo Economico per l'anno 2023, siglata in data 27 dicembre 2023, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale:

- Visti gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs.165/2001;
- Visto l'art.8 del CCNL 2016/2018;
- Vista la certificazione positiva del Collegio dei Revisori dei Conti, espressa in data 28 dicembre 2023 ai sensi dell'art.40-bis, comma 1, del D.Lgs.165/2001 in merito alla Relazione Illustrativa e tecnico-Finanziaria sulla preintesa del Contratto Collettivo Integrativo Economico 2023;
- Vista l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCI economico 2023, approvata dalla Giunta Comunale con delibera n. 312 del 28.12.2023, dichiarata immediatamente esecutiva, sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo economico per l'anno 2023 nel testo sotto riportato.

Letto, confermato e sottoscritto.

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

COMUNE DI GINOSA

Dott.ssa Maria Costantina IEVA – Segretario Generale. 

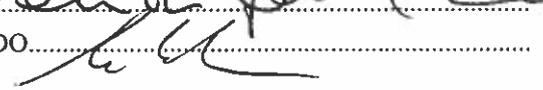
DOTT. PIETRO GIAMPETRU

Delegazione trattante di parte sindacale:

R.S.U. MALAGNINI VINCENZO 

MALAGNINI ALESSANDRO

GALANTE DAVIDE 

DI FRANCO LEONARDO 

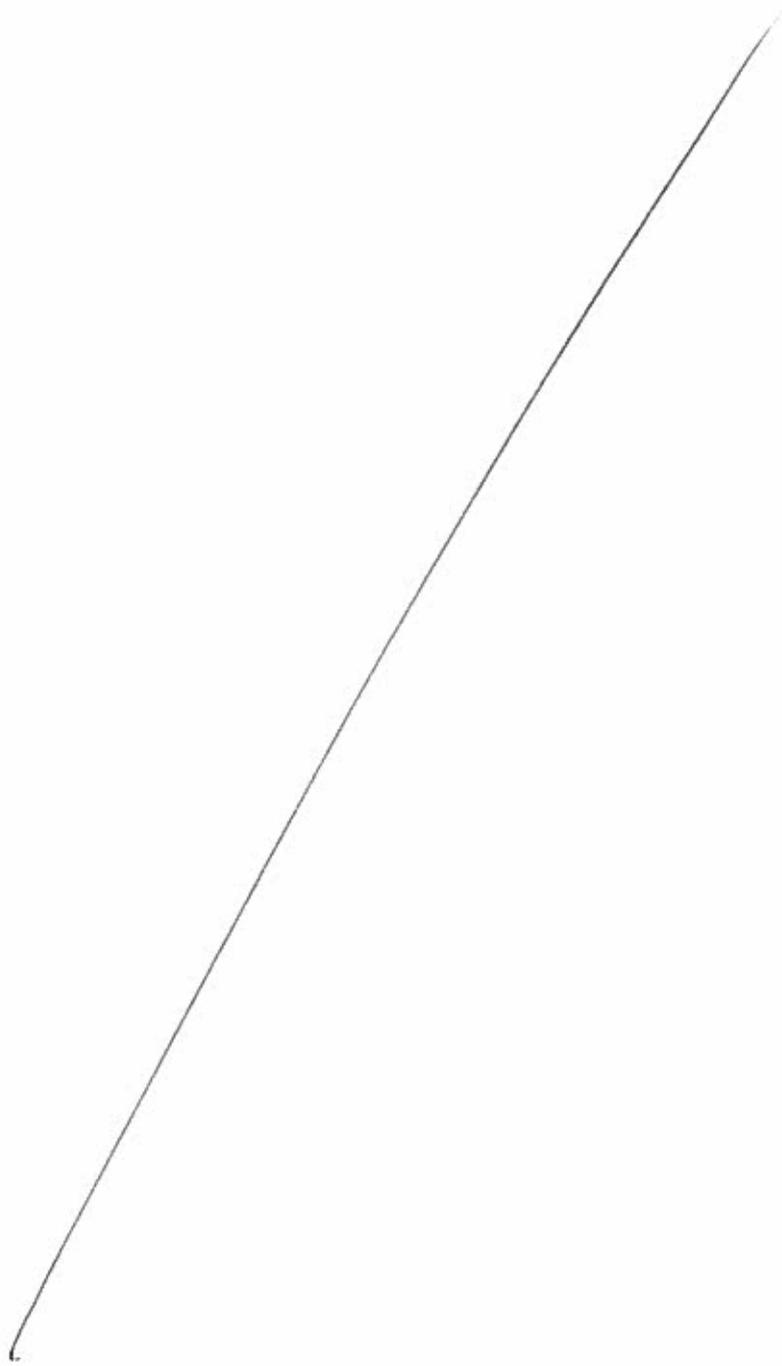


CGIL FP Sig. Francesco MIOLLI
firma

CISL FP Sig. Enrico GIANNINI
firma

UIL FPL Sig. Diego MURRI
firma.....
Sig. Giuseppe ZINGAROPOLI
firma

C.S.A. RAL Sig. Sebastiano ZONNO
firma



COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

RISORSE DECENTRATE STABILI

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 16 novembre 2022 (ALL. A)

DESCRIZIONE	RIFERIMENTO	IMPORTI
<i>Risorse stabili</i>		
Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	285.906,55
Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	
Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite)	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 21.05.2018	6.614,40
Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. b), CCNL 21.05.2018	5.504,59
Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. c), CCNL 21.05.2018	1.378,02
Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. e), CCNL 21.05.2018	
Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. f), CCNL 21.05.2018	
Riduzione stabile dello straordinario.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. g), CCNL 21.05.2018	
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	Art. 9, c. 2-bis, D.L. n. 78/2010	10.036,00
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale		
Decurtazione per superamento LIMITE 2016 AI SENSI DELL'ART. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017		8.202,05
Decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza	Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	
€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 1.1.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio)	Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	6.675,50
Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	Art. 79, c. 1, lett. c), CCNL 16.11.2022	
Differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022	Art. 79, c. 1, lett. d), CCNL 16.11.2022	2.991,30
Differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3 (DAL 1° APRILE 2023)	Art. 79, c. 1-bis, CCNL 16.11.2022	4.402,21
TOTALE RISORSE STABILI		295.234,52

a) Risorse variabili soggette a limitazione

Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti)	Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, c. 57, L. n. 662/1996, dall'art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. n. 446/1997 (recupero evasione ICI), nonché le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b) D.L. n. 437/1996	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	
Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso	Art. 67, c. 3, lett. d), CCNL 21.05.2018	
Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori)	Art. 67, c. 3, lett. f), CCNL 21.05.2018	
Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco	Art. 67, c. 3, lett. g), CCNL 21.05.2018	

Importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL	Art. 79, c. 2, lett. b), CCNL 16.11.2022	24.744,42
Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	Art. 67, c. 3, lett. k), CCNL 21.05.2018	
Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	Art. 79, c. 2, lett. c), CCNL 16.11.2022	3.540,88
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017)		28.285,30

b) Risorse variabili non soggette a limitazione

Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza)	Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	
Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	Art. 67, c. 3, lett. b), CCNL 21.05.2018	
Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	55.000,00
Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	
Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	Art. 67, c. 3, lett. e), CCNL 21.05.2018	
Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	Art. 67, c. 3, lett. j), CCNL 21.05.2018	
Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	Art. 68, c. 1, CCNL 21.05.2018	
Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI	Art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018	
Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020	Art. 1, c. 870, L. n. 178/2020	
Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	Art. 11, c. 1, lett. b), D.L. n. 135/2018	
Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno	Art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019	
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale	Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	
€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022	Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022	Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione		55.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		83.285,30
	TOTALE COMPLESSIVO	378.519,82

TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO

311.400,83

(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO ENTI SENZA DIRIGENZA)

91.399,14

TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO

402.799,97

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 LORDO

402.799,97

(A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2016 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 NETTO

402.799,97

LIMITE OK

Plautu
lh
cf
stg
RF

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Le risorse decentrate stabili pari a € 283.115,53 allo stato attuale, risultano già assorbite per € 122.625,15 così come di seguito indicato:

Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 94.674,15
Indennità di Comparto (quota a carico del fondo)	€ 27.951,00
Totale	€ 122.625,15

Restano ancora da destinare per l'anno 2023 risorse decentrate così composte:

Risorse decentrate stabili	€ 160.490,38
Risorse decentrate variabili	€ 28.285,30
Totale Fondo risorse decentrate disponibili anno 2023	€ 188.775,68

Il fondo disponibile viene destinato come segue al finanziamento degli istituti contrattuali previsti nel CCI triennio 2023/2025:

Progressioni economiche all'interno delle Aree

(art. 14 del CCNL 16.11.2023 e art. 11 del CCI 2023/2025)

€ 26.700,00

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021 Tabella A.

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2023 con decorrenza dal 1° gennaio sono quelli di seguito indicati:

AREA	NUMERO DIFFERENZIALI	IMPORTO DIFFERENZIALE	COSTO TOTALE DIFFERENZIALI
Funzionari e EQ	9	€ 1.600,00	€ 14.400,00
Istruttori	9	€ 750,00	€ 6.750,00
Operatori Esperti	5	€ 650,00	€ 3.250,00
Operatori	2	€ 550,00	€ 1.100,00

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70 – bis del CCNL 21.05.2018)

€ 3.000,00

L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori;

Le parti, definiscono i seguenti criteri:

DISAGIO

€ 500,00

L'indennità per attività disagiate viene corrisposta al personale appartenente alle categorie A, B e C. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento delle relazioni sociali. L'indennità per attività disagiate è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività e non è cumulabile con l'indennità di turnazione. L'individuazione del personale esposto è di competenza del Responsabile di Settore. La misura di tale indennità è fissata in € 1,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività;

PF

[Signature]

[Signature]

[Signature]

RISCHIO**€ 1.500,00**

L'indennità per attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, è corrisposta al personale che effettua in modo diretto e continuativo, prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli della salute e dell'integrità personale così come dichiarate dal documento di Valutazione dei Rischi dell'ente ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. (di seguito D.V.R.). L'individuazione del personale esposto al rischio è di competenza del Dirigente/Responsabile di Settore. La misura di tale indennità è fissata in € 2,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività;

MANEGGIO VALORI**€ 1.000,00**

L'indennità per attività di maneggio valori è corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Responsabile di Settore competente in base ai seguenti importi:

- € 1,00 giornalieri per importi medi mensili da €. 500 ad €. 2.000;
- € 1,22 giornalieri per importi medi mensili da € 2.001,00 a € 5.000,00;
- € 1,55 giornalieri per importi medi mensili di oltre € 5.001,00.

Indennità di turno:

(art.30 CCNL 16.11.2022)

€ 41.000,00

In applicazione della disciplina contenuta nell'art. 30 del CCNL del 16.11.2022, è corrisposta al personale di Polizia Locale adibito a prestazioni lavorative svolte in turnazioni una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano: maggiorazione del 10% della retribuzione;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione del 30% della retribuzione;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione del 50% della retribuzione;
- d) turno festivo-infrasettimanale: maggiorazione del 100% della retribuzione;

Indennità di reperibilità:**€ 14.000,00**

In applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.05.2018, gli enti possono istituire il servizio di pronta reperibilità per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, l'indennità è quantificata in € 11,00 lordi per 12 ore al giorno, tale importo è raddoppiato € 22.00 in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità sono le seguenti:

Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	Dalle ore alle ore	Giornate
Polizia Municipale	20:00 alle 8:00	Sette/sette
Stato civile	08:00 alle 20:00	Sabato e Domenica

Plante
[Signature]
[Signature]

[Signature]

Compensi per specifiche responsabilità

(art.70 – quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018)

€ 42.328,57

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL 21.05.2018, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.

Le specifiche responsabilità dovranno essere affidate, preventivamente con atto formale, ad inizio anno al personale della categoria D, C e B. Detti provvedimenti dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D, C e B preposto. Le specifiche responsabilità affidate, preventivamente con atto formale, al personale della categoria D, C e B e i relativi compensi sono quelli individuati all'art. 16 commi 3, 4 e 8 del CCDI normativo 2020/2022. Le risorse destinate a questa indennità sono ripartite tra i vari Settori dalla Conferenza dei Responsabili di Settore, in relazione alla unità del peso della Posizione Organizzativa al numero dei dipendenti e alla tipologia dei procedimenti.

Il riconoscimento del compenso viene fatto, con apposito e motivato provvedimento, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.

Compensi per specifiche responsabilità

(art.70 – quinquies comma 2 del CCNL 21.05.2018)

€ 1.600,00

Una ulteriore indennità di importo pari a €. 300,00 annui lordi, compete al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e d'anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) I compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) Le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) Le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Il riconoscimento del compenso viene fatto, con apposito e motivato provvedimento, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.

Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale

(art.56 – quinquies del CCNL 21.05.2018)

€ 7.000,00

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1.00 - € 10.00.

L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

Le parti convengono sulla seguente ripartizione dell'indennità per ogni giornata di servizio effettivo svolto all'esterno, in considerazione dell'attuale copertura oraria del servizio e dell'attuale organizzazione:

- €1,00= giornalieri per servizi esterni superiori a 180 minuti;
- €2,00= giornalieri per servizi esterni superiori a 270 minuti.

PR

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

Indennità di funzione personale Polizia Municipale

€ 5.000,00

(art.56 sexies del CCNL 21.08.2018)

Al personale inquadrato nelle categorie C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere erogata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare dell'indennità di cui al precedente comma è determinato tenendo conto del *quantum* attribuito alle specifiche responsabilità come dichiarato all'art. 16.

L'indennità in argomento non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità (art.70 quinquies del CCNL 2018) e con l'Indennità per condizioni di lavoro (art.70 bis del CCNL 2018).

Produttività/Performance individuale/collettiva

(art.68, comma 2, lettera a) e b) del CCNL 21.05.2018)

€ 48.147,11

A ciascun centro di responsabilità è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.

Le risorse per compensare la performance dei dipendenti e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza preventivamente degli obiettivi assegnati dal responsabile di settore sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore.

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 piano esecutivo di gestione e piano delle performance) è effettuata dall'organismo di valutazione in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa.

Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, i dipendenti che hanno prestato il servizio nell'Ente di almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione di performance non sono considerati i periodi congedo di maternità, di paternità e parentale.

Ogni responsabile dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal sistema di misurazione delle performance, suddivide il budget assegnato al centro di responsabilità tra tutti i dipendenti che lo compongono, tenuto conto del parametro assegnato alla categoria di appartenenza. I risultati ottenuti dal centro di responsabilità, nelle sue articolazioni interne consentiranno di individuare la percentuale di importo di premialità assegnabile al personale addetto. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili delle posizioni organizzative sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance collegate tenendo conto delle tabelle approvate nel precedente CCDI sottoscritto il 23 marzo 2015, come risulta dall' Allegato n.2.:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;

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, come disciplinato nel sistema di valutazione vigente.

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



RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI DISPONIBILI PER L'ANNO 2023

€ 160.490,38

Progressioni Economiche all'interno delle Aree (Art. 14 del CCNL 16.11.2022)	€ 26.700,00
Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis del CCNL 21.05.2018)	
Disagio	€ 500,00
Rischio	€ 1.500,00
Maneggio valori	€ 1.000,00
Indennità di Turno (Art. 23 del CCNL 21.05.2018) Polizia Municipale	€ 41.000,00
Indennità di Reperibilità (Art.24 del CCNL 21.05.2018) Polizia Municipale e Stato Civile	€ 14.000,00
Compensi per Specifiche Responsabilità (Art. 70 – quinquies c.1 del CCNL 21.05.2018)	€ 42.328,57
Compensi per Specifiche Responsabilità (Art. 70 – quinquies c.2 del CCNL 21.05.2018)	€ 1.600,00
Indennità di Funzione Polizia Municipale (Art. 56 – sexsies del CCNL 21.05.2018)	€ 5.000,00
Indennità di servizio esterno Polizia Municipale (Art. 56 – quinquies del CCNL 21.05.2018)	€ 7.000,00
Produttività/Performance individuale/collettiva (art.79, comma 2, lett. b) CCNL 2019/2021	€ 19.861,81

RISORSE DECENTRATE VARIABILI DISPONIBILI PER L'ANNO 2023

€ 28.285,30

Produttività/Performance individuale/collettiva (art.79, comma 2, lett. b) CCNL 2019/2021	€ 28.285,30
---	--------------------

PR

ST

Blante

