

## FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Le risorse complessivamente definite per l'anno 2023 ammontano a € 315.490,46 di cui € 11.700,15 RR.PP. anno 2022, oltre agli oneri riflessi a carico dell'Ente.

L'importo previsto per lavoro straordinario ammonta a € 8.500,00 che trova disponibilità al cap.70, oltre agli oneri riflessi a carico dell'Ente.

Le risorse vengono suddivise e utilizzate secondo quanto più sotto specificato:

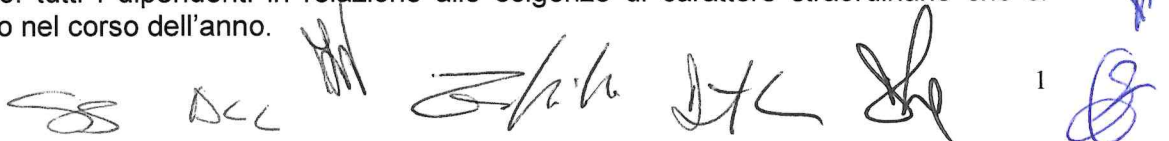
Descrizione	Importo
Art. 33 CCNL del 22.01.2004 Indennità di comparto (q. fondo)	32.069,87
Art. 78 comma 3, lett. b) CCNL 16.11.2022 Differenziali storici	32.175,62
Art. 79 comma 1 bis CCNL 16.11.2022 Differenziali stipendiali ex cat. B3-D3	10.491,29
<b>Totale utilizzi vincolati</b>	<b>74.736,78</b>
Art. 14 CCNL 16.11.2022 Progressioni economiche all'interno delle Aree (2023)	2.150,00
Art. 30 CCNL 16.11.2022 Turnazioni	30.000,00
Art. 80 comma 2 CCNL 16.11.2022 Reperibilità	5.000,00
Art. 84-bis CCNL 16.11.2022 Indennità Condizioni Lavoro (Rischio – Disagio – Maneggio Valori)	4.000,00
Art. 84 CCNL 16.11.2022 Indennità per specifiche responsabilità	32.600,00
Art. 100 CCNL 16.11.2022 Indennità di servizio esterno Polizia	6.000,00
Art. 97 CCNL 16.11.2022 Indennità di funzione Polizia	12.000,00
Art. 80 comma 1 CCNL 16/12/2022 Indennità personale educativo	5.131,00
Art. 80 comma 2, lett. a) Performance organizzativa	47.683,96
<i>Progetti Strategici</i>	36.920,00
Art. 80 comma 2, lett. b) Performance individuale	31.850,00
Art. 81 CCNL 16.11.2022 Differenziazione del premio individuale	1.254,38
<b>Totale utilizzi da contrattare</b>	<b>214.389,34</b>
Art. 80 comma 2, lett. g) CCNL 16.11.2022 Incentivi per funzioni tecniche – D.Lgs. 36/2023 art. 45	4.000,00
Art. 80 comma 2, lett. h) CCNL 16.11.2022 Compensi Messi Notificatori	1.600,00
Art 1 comma 793 Legge 160/2019 – Compenso Funzionario della Riscossione	20.764,34
<b>Totale utilizzi</b>	<b>315.490,46</b>
<b>Lavoro straordinario</b>	<b>8.500,00</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>323.990,46</b>

## FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

## LAVORO STRAORDINARIO

Nell'anno 2023 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario potranno essere utilizzate al massimo € 8.500,00.

Aventi diritto: tutti i dipendenti in relazione alle esigenze di carattere straordinario che si verificassero nel corso dell'anno.



**Erogazione:** verrà effettuata entro un mese dall'approvazione del fondo.

### PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Le risorse sono indirizzate alle corresponsioni degli incrementi retributivi connessi alle progressioni economiche orizzontali.

- Differenziali Storici (Progressioni economiche orizzontali): **€ 32.175,62**
- Differenziali stipendiali ex cat. B3-D3: 10.491,29

### INDENNITA' DI COMPARTO

Art.33 C.C.N.L. 22.01.2004 Tabella D.

Somma prevista **€ 32.069,87**

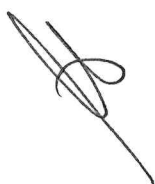
### PROGRESSIONI DA ATTRIBUIRE ANNO 2023

Le risorse sono indirizzate alle corresponsioni degli incrementi retributivi connessi alle progressioni economiche orizzontali.

Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate in modo selettivo con applicazione dell'arrotondamento matematico al pari degli importi di spesa (fino a 0,49 per difetto, altrimenti per eccesso) e le economie della somma stanziata saranno destinate ad incrementare pro-quota lo stanziamento della performance organizzativa ed individuale. Si applicheranno i criteri di cui al contratto decentrato integrativo normativo del Comune di Tortoreto 2019/2021, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui al CCNL 2019-2021 del 16/11/2022.

Si dà atto che la percentuale effettiva delle progressioni rispetto al totale dei dipendenti all'1/01/2023 (n. 72) è pari al 4,16%. Il totale dei dipendenti che possono concorrere alle PEO nel 2023 è pari a n. 5 unità ed il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area è il seguente:

Area (A)	N. dipendenti (B)	Importo Differenziale stipendiale (C)	N. passaggi previsti (D)	Costo per Area(E)=C*D
Area Funzionari e EQ		1.600,00		1.600,00
Area Istruttori	4	750,00	2	1.500,00
Area Operatori esperti	1	650,00	1	650,00
Area Operatori		550,00		
<b>COSTO TOTALE</b>	<b>5</b>		<b>3</b>	<b>2.150,00</b>



DCC



## INDENNITA' DI TURNO E MAGGIORAZIONE LAVORO FESTIVO

A partire dal 1° gennaio 2003 il personale che opera in regimi di orario articolato in turni o secondo una programmazione plurisettimanale, usufruisce della riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali.

Somma prevista **€ 30.000,00**

Servizi o Settori interessati	Categorie interessate	Importo
Asilo Nido	n.6 cat. C n.1 cat. A	€ 10.000,00
Polizia Municipale	n.1 cat. D n.12 cat.C	€ 20.000,00

**Erogazione:** verrà effettuata entro un mese dall'approvazione del fondo.

## INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Somma prevista **€ 5.000,00**

Compete ai dipendenti appartenenti ai seguenti servizi:

Servizi interessati	Categorie interessate	Importo
Stato Civile Manutenzione e conservazione patrimonio Informatizzazione	A/B/B3/C	€ 5.000,00

## INDENNITÀ DI RISCHIO E DISAGIO

Somma prevista **€ 3.000,00**





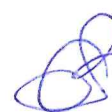



Si considera svolto in condizioni particolarmente disagiate l'esercizio delle seguenti attività con diritto ai compensi a fianco di ciascuna indicati:

- Messo comunale;
- educatrici all'infanzia che sopperiscono alle assenze del personale educativo (escluso il mese di luglio);
- inservienti asilo nido comunale;
- Operai.

Indennità espletamento attività disagiata: € 1,50 al giorno.

E' prevista l'indennità di € 1,50 al giorno per l'espletamento di attività esposta a rischio.

La liquidazione del compenso spettante deve essere percepita dal dipendente entro il mese di Febbraio dell'anno successivo.

Acc        

## INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI

Somma prevista € 1.000,00

L'indennità sarà erogata in relazione alla presenza in servizio e, qualora il titolare-agente contabile- venga sostituito, il compenso spetterà al sostituto.

Le indennità per maneggio valori sono così determinate:

- per valori medi mensili fino a € 1.000,00 compete per ogni giornata di effettivo servizio € 1,00;
- per valori medi mensili da € 1.000,01 a € 3.000,00 compete per ogni giornata di effettivo servizio € 1,20;
- per valori medi mensili oltre € 3.000,00 compete per ogni giornata di effettivo servizio € 1,50.

Unità operative	Categorie interessate
Istruttore contabile economico – economo	n.1 cat. D
Agenti contabili – ufficio Anagrafe e Stato Civile	n.1 cat. C - n.1 cat.B3 – n.1 B1 - n.1 cat. A
Settore Urbanistica	n.1 cat. C

## FONDO ED INVIDUAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Somma prevista € 32.600,00

Il fondo destinato a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D viene così ripartito:

- Personale inquadrato nella categoria C incaricato con atto formale di Coordinatrice di Asilo Nido € 1.500,00 per n.1 unità;
- Personale inquadrato nella categoria C incaricato con atto formale di Referente Asilo Nido comunale € 1.500,00 per n.1 unità;
- Responsabili di procedimento regolarmente individuati;
- Personale della polizia locale con compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Inoltre, personale con qualifica di Ufficiali di stato civile e anagrafe e Ufficiale elettorale.

Le indennità per compiti che comportano specifiche responsabilità non sono cumulabili.

## INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

Somma prevista € 6.000,00

Il fondo è destinato a compensare il personale della polizia locale impiegato nei servizi esterni per almeno 4 ore al giorno. Il compenso giornaliero pari ad € 1,50 al giorno.

DCL

4

## INDENNITÀ DI FUNZIONE

Somma prevista € **12.000,00**

L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- a) Agenti: da € 500,00 a € 1.500,00
- b) Sottoufficiali: da € 1.000,00 a € 2.500,00
- c) Ufficiali: da € 2.000,00 a € 3.000,00

## INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILO NIDO

-€ 61,98 mensili per n.10 mesi di anno scolastico (art.31 CCNL 14.09.2000)

-€ 340,87 annue lorde (art.6 CCNL 05.10.2001)

Somma prevista € **5.131,10**

Categorie interessate	Dipendenti	Importo
Cat. C	n.6	€ 5.131,10

**Erogazione:** mensile

## RISORSE DESTINATE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici a favore del personale:

Descrizione	Importo
Proventi Notifiche Messo Comunale	€ 1.600,00
Incentivi per compensi tecnici	€ 4.000,00
Compensi Funzionario Responsabile della Riscossione	€ 20.764,34

## DISCIPLINA RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Il fondo ammonta a € **70.370,00** e viene destinato ai Settori come segue:

€ 36.920,00 Progetti strategici (52 %)

€ 33.450,00 Performance individuale (48 %)

I progetti obiettivi sono finalizzati al perseguimento di obiettivi indicati dall'Amministrazione e/o richiesti dal Responsabile del servizio finalizzati alla realizzazione di progetti d'innovazione organizzativa, di prodotti e di servizi agli utenti sulla base di una valutazione

*[Handwritten signatures and initials]*

della Giunta che tenga conto del grado di innovazione, dell'incremento di efficienza, efficacia e qualità dei servizi realizzati.

Criteri di valutazione dei singoli progetti:

- 1) Complessità e difficoltà operative del progetto, tenuto conto del profilo professionale dei dipendenti interessati e dello svolgimento in giornate e periodi particolari;
- 2) Tempi di attuazione;
- 3) Numero di dipendenti coinvolti nel progetto.

L'attribuzione ai dipendenti del compenso, derivante dall'utilizzazione di tali risorse, sarà effettuata dall'apicale. A tale fine gli Apicali all'inizio di ogni anno definiscono con ciascun dipendente gli obiettivi da raggiungere che costituiscono le linee guida e il punto di riferimento per l'attività del valutato durante l'anno.

Trimestralmente gli Apicali effettuano delle verifiche dei risultati raggiunti attraverso l'andamento degli obiettivi programmati e trasmetteranno dettagliata relazione al Nucleo di Valutazione.

In sede di verifica periodica si provvede alla convalida o alla eventuale revisione degli obiettivi in funzione dei risultati parziali conseguiti e di eventuali nuove priorità nei programmi dell'Amministrazione. Oggetto della valutazione è quindi l'effettivo contributo di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il Responsabile a fine progetto informa i lavoratori interessati, tramite lettera, della quota che li riguarda. Eventuali ricorsi devono essere presentati da parte del singolo entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione al Responsabile.

In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo o di mancata attribuzione delle somme per l'anno di riferimento, le somme non attribuite saranno destinate al finanziamento del fondo dell'anno successivo, con prioritaria destinazione al Fondo per le progettualità.

La valutazione della performance è effettuata al termine di ogni anno ovvero con periodicità più ravvicinata in caso di particolare necessità, con le metodologie previste dal vigente Regolamento sul Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione delle Performance.

### PROGETTI STRATEGICI PER L'ANNO 2023

SETTORE	DESCRIZIONE	IMPORTO
SETTORE N. 1	Progetto "Eventi Sociali, pari opportunità, politiche giovanili"	1.500,00 €
	Progetto "Verifica dati piattaforma GePI e PUC integrazione"	2.000,00 €
	Progetto "Sostegno alle famiglie dei bambini che frequentano l'Asilo Nido comunale mese di luglio 2023"	2.820,00 €
	Progetto "Sostituzione educatrici assenti presso l'asilo Nido Comunale"	3.600,00 €
SETTORE N. 2	Progetto "Assistenza matrimoni civili fuori orario di servizio"	2.000,00 €
SETTORE N. 3	Progetto "Controllo abusivismo commerciale sull'arenile e sull'area pedonale e ciclabile del Lungomare"	5.000,00 €
	Progetto "Mercato settimanale e mercati estivi - straordinari e fiere"	3.000,00 €
SETTORE N. 4	Progetto "Turismo e Cultura"	4.000,00 €
	Progetto "Qui Tortoreto Whatsapp"	500,00 €
	Progetto "Supporto concorsi pubblici e delle pratiche per le progressioni economiche orizzontali"	500,00 €

Acc

SS

Z. K. U.

JK

ALP

EL

SETTORE N. 6	Progetto "Piano di Lavoro Estivo 2023"	4.500,00 €
	Progetto "Discarica Comunale"	1.500,00 €
	Progetto "Piano di Lavoro per predisporre il trasferimento del mercato rionale del sabato"	2.500,00 €
	Progetto "Piano di lavoro in relazione alla problematica delle abitazioni in c/da Cavatassi interessate da Frana"	1.500,00 €
SETTORE N. 8	Progetto "Indagine conoscitiva e acquisizione detti tecnici pratiche sportive stadio comunale"	2.000,00 €
<b>TOTALE</b>		<b>36.920,00 €</b>

### PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Gli apicali e i R.L.S attuano un sistema di gestione permanente della sicurezza al fine di arrivare ad una progressiva armonizzazione degli interventi nel campo della sicurezza e dell'igiene sul posto di lavoro, con maggiore attenzione alla formazione e all'informazione dei dipendenti che svolgono mansioni operaie ed ausiliarie e di quanti percepiscono le indennità di disagio e di rischio.

E' auspicabile che periodicamente, venga svolta una riunione di prevenzione e protezione dai rischi alla quale partecipano gli apicali, i R.L.S., i responsabili del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente.

Oggetto delle riunioni sarà l'esame dei documenti di sicurezza, o l'eventuale loro aggiornamento, dell'idoneità dei mezzi di sicurezza individuale e del programma di informazione e formazione della sicurezza, soprattutto in occasione di significative variazioni di rischi, come per esempio, in caso di introduzione di nuove tecnologie.

### PIANO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti riconoscono la significativa portata della formazione sia per lo sviluppo professionale delle risorse umane che come elemento di opportunità per la progressione di carriera.

Il piano di formazione che rappresenta l'elemento di unificazione e coordinamento di tutte le attività formative realizzate nell'Ente, dovrà garantire la formazione, l'aggiornamento continuo e permanente di tutto il personale in coerenza:

- con l'evoluzione della struttura organizzativa;
- con le opportunità di sviluppo professionale;
- con l'orientamento generale dell'Ente ai principi di efficienza, efficacia, qualità del servizio e soddisfazione dell'utenza;

attraverso la realizzazione di iniziative formative che accompagnino il processo di sviluppo delle risorse umane.

