

*Ipotesi di "integrazione e modifiche del CCDI 2006/2009 dei dipendenti del Comune di Palermo e dell'ipotesi di Accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area comparto per l'anno 2016"*

Il giorno 20 del mese di Dicembre dell'anno 2016, presso i locali siti nell'atrio di Palazzo Palagonia alla Gancia in Via del Quattro Aprile 4 le parti negoziali composte da:

**Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:**

Avvocato Fabrizio Dall'Acqua



**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

\_\_\_\_\_

C.G.I.L./F.P. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

C.I.S.L./F.P. \_\_\_\_\_

MARTINEZ - SAPPINO - BIASINI

U.I.L./F.P.L. 

\_\_\_\_\_

C.S.A. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

DI.C.C.A.P \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ **R.S.U.** \_\_\_\_\_

sottoscrivono l'ipotesi di "integrazione e modifiche del CCDI 2006/2009 dei dipendenti del Comune di Palermo e dell'ipotesi di Accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area comparto per l'anno 2016", nel testo qui di seguito allegato:

# Ipotesi di integrazione e modifiche del CCDI 2006/2009 dei dipendenti del Comune di Palermo

## PREMESSA

La presente ipotesi di integrazione e modifiche del CCDI 2006/2009 è stata definita nell'ambito delle direttive fornite dal Sindaco alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica.

Le parti concordano che, alla parte normativa del vigente CCDI 2006/2009 dei dipendenti del Comune di Palermo sottoscritto in data 7/12/2009, vengono apportate le integrazioni e modifiche nel testo qui di seguito specificato:

## ART. 1

### Criteri per la corresponsione dei compensi professionali per i "Funzionari Legali"

1. Il presente articolo disciplina i criteri di corresponsione dei compensi professionali in favore dei Funzionari Legali ex art. 27 del CCNL 14/09/2000 ed ex art. 9 D.L. n. 90/2014 (sostituito con L. n. 114/2014), derivanti sia da sentenze favorevoli con spese recuperate a carico della controparte sia da sentenze favorevoli con spese compensate, ivi compresi quelli dovuti, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo 9 D.L. 90/2014, per le transazioni stipulate a seguito di sentenze favorevoli per l'Amministrazione.
2. I criteri afferenti i compensi professionali per i Funzionari Legali derivanti da sentenze favorevoli con spese liquidate a carico della controparte, recuperate successivamente alla data del 19/11/2014, vengono individuati nei seguenti:
  - a) la ripartizione delle somme recuperate dalle parti soccombenti viene effettuata tra tutti i Funzionari Legali dell'Avvocatura, in servizio al momento del recupero, nella misura del 45% in favore del Funzionario Legale difensore in giudizio (in caso di due o più Funzionari Legali difensori la percentuale di compenso viene ripartita in parti uguali tra ciascuno di essi), nella misura del 50% in parti uguali in favore di tutti i Funzionari Legali e nella misura del 5% in favore dell'Avvocato Capo;
  - b) le somme recuperate vengono ripartite al netto delle spese vive di giudizio sostenute dall'Amministrazione;
  - c) le somme recuperate vengono ripartite in base al rendimento periodico individuale di ciascun Funzionario Legale, relativo al tempo della liquidazione, determinato mediante il regolamento di cui al successivo comma 6, tenendo conto del rispetto dei doveri deontologico-professionali relativi alla difesa giudiziale, del rispetto dei termini processuali, di eventuali carenze difensive rilevate in sentenza e della cura nella partecipazione alle udienze;
  - d) in caso di accertamento negativo relativo alle sopracitate fattispecie viene operata una riduzione percentuale del compenso individuale secondo le modalità individuate nel regolamento di cui al successivo comma 6, fermo restando che le eventuali riduzioni non possono superare il 50% del compenso individuale;

- e) partecipano alla ripartizione della quota del 50%, di cui alla lettera a), dei compensi recuperati i Funzionari Legali che, al momento della periodica liquidazione, attestino di avere posto in essere - con riferimento alle pratiche oggetto di recupero da ciascuno trattate - le azioni e gli atti necessari per conseguire il concreto recupero pure delle spese legali e delle altre somme poste a carico della parte soccombente e dovute al Comune;
- f) eventuali economie nella distribuzione dei compensi inerenti le spese recuperate, così come previsto dall'art. 9, comma 3, della Legge n. 114/2014, vengono riversate nel bilancio dell'Amministrazione.
3. I criteri afferenti i compensi professionali per i Funzionari Legali derivanti da "sentenze favorevoli" con compensazione integrale delle spese e passate in giudicato, ivi compresi quelli dovuti, ai sensi del comma 6 dell'art. 9 D.L. n. 90/2014, nei casi di transazioni stipulate a seguito di sentenze favorevoli per l'Amministrazione depositate successivamente alla data del 25/06/2014, vengono individuati nei seguenti:
- a) i compensi professionali vengono corrisposti per ciascuna fase di attività con le stesse percentuali di cui al comma 2, lett. a) in funzione dei valori base indicati nelle "tabelle parametriche" ministeriali attualmente vigenti, relative alla liquidazione giudiziale dei compensi per la professione forense, in ogni caso i compensi non possono superare il valore della causa;
- b) per "sentenza favorevole", ai fini di cui sopra, pronunciata in giudizi nei quali siano stati depositati formali atti defensionali, deve intendersi anche ogni altro provvedimento giurisdizionale di natura decisoria;
- c) nelle cause "seriali" spetterà ai Funzionari Legali, per il primo giudizio, il predetto compenso individuale con le stesse misure percentuali di cui al comma 2, lett. a) e, per ogni altro giudizio, una riduzione percentuale del 50% sulle rispettive quote di spettanza;
- d) per cause "seriali", di cui sopra, devono intendersi le cause promosse da più soggetti innanzi alla stessa autorità giudiziaria, nelle quali vengono censurati gli stessi (o di contenuto analogo) provvedimenti dell'Amministrazione, aventi ad oggetto le medesime questioni giuridiche e nelle quali sono svolte dal legale incaricato le medesime o analoghe difese giudiziali;
- e) per le sentenze depositate successivamente alla data del 25/06/2014, l'ammontare dei compensi professionali non può superare il corrispondente stanziamento relativo all'anno 2013, comprensivo degli oneri riflessi, o il diverso limite di spesa eventualmente fissato dal legislatore tempo per tempo;
- f) le disposizioni inerenti i compensi relativi a sentenze con compensazione integrale delle spese si applicano a decorrere dalla data di approvazione del presente accordo.
4. I compensi professionali di cui ai superiori commi 2 e 3 spettanti al difensore in giudizio nella misura percentuale ivi indicata (45%) sono dovuti anche all'Avvocato cessato dal servizio - per cause diverse dal licenziamento o dal recesso dell'Amministrazione per giusta causa - rispettivamente, per i recuperi che vengono effettuati entro tre anni dalla cessazione (comma 2) e per le sentenze favorevoli passate in giudicato entro lo stesso termine (comma 3).
5. I compensi professionali, previsti dai superiori commi 2 e 3, complessivamente spettanti nel corso dell'anno al singolo Funzionario Legale non possono superare l'importo del trattamento economico complessivo annuo lordo percepito nell'anno di corresponsione dei medesimi compensi.
6. Le modalità operative inerenti la liquidazione e la ripartizione dei compensi relativi alle sentenze favorevoli, inerenti sia le spese compensate sia le spese recuperate dalla controparte, vengono disciplinate mediante apposito regolamento predisposto dallo Staff Capo di Gabinetto con il supporto dell'Avvocatura Comunale.
7. Nel regolamento di cui al comma 6 sono indicati i criteri relativi all'osservanza del disposto di cui al comma 5 dell'art. 9 del D.L. n. 90/2014 sull'assegnazione degli incarichi consultivi e contenziosi agli Avvocati da parte dell'Avvocato Capo - anche mediante sistemi informatici - in ottemperanza ai principi di parità di trattamento e di equa ripartizione dei carichi di lavoro e del riconoscimento della

specializzazione professionale acquisita dai singoli legali, nel rispetto delle prioritarie esigenze dell'Avvocatura.

8. Il presente articolo sostituisce la disciplina prevista dall'art. 20 dell'accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2011 e seguenti.

## ART. 2

### **Criteri di corresponsione dei compensi professionali per il personale tecnico ex art. 18 della Legge n. 109/94 ed ex art. 13 bis della Legge n. 114/2014**

1. I criteri di corresponsione dei compensi professionali per il personale tecnico ex art. 18 della Legge n. 109/94 ed ex art. 13 bis della Legge n. 114/2014 vengono individuati nei seguenti:
- a) le risorse finanziarie previste per la progettazione non possono essere superiori al 2% degli importi posti a base di gara di un'opera o di un lavoro, fermo restando che la percentuale effettiva viene stabilita mediante apposito regolamento, predisposto dall'Area Tecnica della Riqualificazione Urbana e delle Infrastrutture, in rapporto all'entità ed alla complessità dell'opera da realizzare;
  - b) un ammontare pari all'80% delle risorse di cui alla lettera a) viene ripartito, per ciascuna opera e/o lavoro, tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo nonché tra i loro collaboratori.
  - c) gli importi di cui alla lettera b) devono intendersi comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'Amministrazione;
  - d) gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo;
  - e) il restante 20% delle risorse finanziarie di cui alla lettera a) vengono destinate all'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo ed il miglioramento della capacità di spesa per centri di costo nonché all'ammodernamento ed all'accrescimento dell'efficienza dell'ente e dei servizi ai cittadini;
  - f) il riparto delle risorse di cui alla lettera b), che tiene conto delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere e della complessità delle opere, e tutte le modalità operative attinenti la presente fattispecie vengono individuate mediante l'apposito regolamento previsto alla lettera a).
  - g) Le modalità operative inerenti la liquidazione e la ripartizione dei compensi professionali di cui al precedente comma 1, vengono disciplinate mediante apposito regolamento predisposto dall'Area Tecnica della Riqualificazione Urbana e delle Infrastrutture.
  - h) Il presente articolo sostituisce la disciplina prevista dall'accordo sui criteri inerenti la ripartizione del fondo di incentivazione dell'attività professionale svolta per l'Amministrazione dal personale dipendente del comune di Palermo, sottoscritta in data 10 Settembre 2009.

### ART. 3

#### Criteri di corresponsione dei compensi professionali per le funzioni tecniche ex art. 113 della Legge n. 50/2016.

1. I criteri di corresponsione dei compensi professionali per le funzioni tecniche ex art. 113 della Legge 50/2016 vengono individuati nei seguenti:

a) il fondo per finanziare gli incentivi è costituito da risorse provenienti dagli stanziamenti per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture e sono erogati ai soggetti, tecnici e loro collaboratori, coinvolti nel processo di programmazione, affidamento, realizzazione e collaudo/verifica di conformità di tutte le acquisizioni;

b) al fondo di incentivazione afferiscono risorse pari o inferiori al 2% degli importi a base di gara, definite in base alla complessità dell'intervento. La complessità è stabilita con riferimento alla categorie di opere, servizi e acquisizioni ed all'importo delle stesse e variano tra un valore percentuale minimo e un massimo come di seguito riportato:

b.1) lavori: 1,85 – 2%;

b.2) servizi 1.75 -1,85%;

b.3) beni: 1.50 – 1,80%.

c) Il fondo viene destinato per l'80% di cui alla precedente lettera b) ai soggetti addetti alle seguenti funzioni secondo il grado di complessità e responsabilità connessi alla funzione:

c.1) responsabile unico del procedimento;

c.2) programmazione della spesa limitatamente all'unità organizzativa addetta alla redazione del programma triennale delle opere pubbliche;

c.3) verifica dei progetti;

c.4) definizione procedure di bando e atti di gara;

c.5) direzione dei lavori;

c.6) direzione dell'esecuzione;

c.7) collaudo tecnico amministrativo;

c.8) verifica di conformità;

c.9) collaudo statico.

Il Fondo è destinato ai soggetti che svolgono le citate funzioni tecniche con diretta assunzione di responsabilità e ai loro collaboratori. Per funzioni tecniche sono intese quelle idonee allo svolgimento dei compiti suddetti secondo le competenze attribuite dal vigente mansionario ai vari profili professionali.

Il restante 20% del fondo, ad esclusione delle risorse derivanti da finanziamenti a destinazione vincolata, è destinato all'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione della Area Tecnica della Riqualificazione Urbana e delle Infrastrutture anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.

d) Gli incentivi destinati ai soggetti di cui al punto c) vengono ridotti in funzione di ritardi rispetto ai tempi definiti da cronoprogramma o di maggiori costi non programmati imputabili ad un inadeguato svolgimento delle funzioni attribuite, in proporzione alla gravità del ritardo o del danno.

L'incentivo è liquidato dal dirigente a consuntivo, rispettivamente per le fasi di progettazione, affidamento e di esecuzione, in funzione delle attività effettivamente svolta.

Gli incentivi non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Le quote parte dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate a personale esterno, incrementano il fondo di cui al punto b).

- e) Le modalità operative inerenti la liquidazione e la ripartizione dei compensi professionali di cui al comma 1, vengono disciplinate mediante apposito regolamento predisposto dall'Area Tecnica della Riqualificazione Urbana e delle Infrastrutture.

#### ART. 4

##### Indennità Rischio

1. I profili professionali, che effettuano prestazioni lavorative che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione alle officine, vernici, resine, catrami, bitumi, lavori di manutenzione mezzi, già individuati all'art. 5, comma 1, lett d), punto 2, lett. e) del CCDI 2006/2009, vengono integrati con il profilo professionale di **"ausiliario meccanico"** provenienti dal profilo di **"operatori servizi generali"**.

#### ART. 5

##### Indennità di disagio

1. I profili professionali, che svolgono la propria attività lavorativa prevalentemente all'esterno, utilizzando mezzi meccanici ed impiegando antiparassitari nelle attività di giardinaggio, già individuati all'art. 5, comma 1, lett e), punto 2, del CCDI 2006/2009, vengono integrati con il profilo professionale di **"collaboratore professionale potatore"** provenienti dal profilo di **"collaboratore professionale vivaista"**.

#### ART. 6

##### Art. 31, comma 5, del CCNL 2002/2005

1. In linea con i principi dettati dall'armonizzazione del sistema contabile, le eventuali risorse di cui all'art. 31, comma 5, del CCNL 2002/2005, derivanti dalle somme non utilizzate e/o non assegnate nell'anno precedente, salvo diverso accordo tra le parti, vengono destinate al Fondo compensi performance individuale, secondo le modalità individuate in sede di accordo annuale.

#### ART. 7

##### Modifiche dei criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale appartenente al Corpo di P.M.

1. Per il Corpo di P.M., in relazione alla peculiarità delle prestazioni svolte dal personale, tenendo conto che l'Amministrazione Comunale di Palermo ha tra le sue priorità irrinunciabili quella di programmare e garantire la copertura certa, durante tutto l'anno solare, di tutti i servizi da espletare da parte del Corpo, comprese le giornate di Sabato, Domenica e festivi infrasettimanali, si prevede l'introduzione di specifici compensi di performance individuale, correlati al miglioramento dei servizi di P.M.
2. Per il raggiungimento del predetto obiettivo di miglioramento e per far fronte a specifiche esigenze di servizio si applicano le previsioni dell'art. 17 del CCNL 6/07/95, comma 4, lett. b) "orario plurisettimanale", che consente di programmare calendari di lavoro plurisettimanali con orari

superiori o inferiori alle 35 ore settimanali, nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento.

3. Il personale, effettuerà, di norma, la prestazione oraria settimanale del servizio dal lunedì al venerdì, tranne che per le settimane in cui dovrà effettuare "orario di lavoro plurisetimanale", che consente di prevedere settimane lavorative di 42 ore e altre di 28, nel rispetto della media delle 35 ore settimanali nel periodo predefinito.
4. Le prestazioni rese nelle giornate di domenica, per particolari esigenze di servizio determinatesi di volta in volta nelle giornate di domenica, da considerarsi giornata di riposo settimanale, saranno remunerate con l'applicazione dell'art. 24 CCNL 14/09/00.
5. Il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti appartenenti al Corpo di P.M. prevede due compensi di Performance Individuale, ulteriormente distinti in funzione alla tipologia di orario di lavoro (orario intero o orario ridotto/part time) e al Progetto di miglioramento di adesione, come di seguito determinati:

#### A – Performance Individuale

- a) Performance individuale, legata solo alle giornate di servizio ordinario, con un compenso pari al valore massimo del compenso stabilito per le categorie C e D del restante personale del comparto, riproporzionato per il personale part-time all'attività lavorativa prestata, secondo quanto previsto dalla dichiarazione congiunta della presente ipotesi di modifica ed integrazione del CCDI 2006/2009;
- b) la corresponsione dei superiori compensi è effettuata tenendo conto dei criteri e delle modalità applicative previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

#### B – Performance Individuale Specifica

1. Sono individuati due distinti "progetti di performance individuale specifica" (1 e 2), ai quali i dipendenti appartenenti al Corpo di P.M., **indipendentemente dall'essere ad orario intero o ad orario ridotto/part time**, potranno aderire secondo le modalità più avanti specificate.
2. L'ulteriore compenso afferente alla Performance Individuale Specifica del Corpo di P.M. – al quale si accede su base volontaria - ha la finalità di aumentare e migliorare i servizi resi alla cittadinanza, e prevede l'espletamento di un determinato numero di variazioni dell'orario plurisetimanale.
3. Ai fini dell'erogazione del compenso, si procederà c/o il Corpo di P.M. alla costituzione di 2 distinte unità organizzative (progetto 1 e progetto 2), formate da tutti i dipendenti che hanno aderito ai singoli progetti. A tali UU.OO., operanti nelle sole giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali, saranno attribuiti specifici obiettivi e la relativa valutazione sarà effettuata dal Dirigente di riferimento secondo le modalità previste dal vigente sistema di misurazione e valutazione (ferma restando la valutazione dei medesimi dipendenti con riferimento alla U.O. di appartenenza nell'ambito dell'orario contrattualmente previsto dal lunedì al venerdì), con la sola eccezione che stessa non sarà utile ai fini delle progressioni economiche orizzontali, del riparto delle eventuali economie e della performance organizzativa.
4. Detti progetti sono finalizzati esclusivamente allo svolgimento di servizi territoriali esterni (relative attività di supporto quali quelle in Centrale Operativa) e a quelli di vigilanza delle sedi istituzionali dell'Ente; di conseguenza, il personale che vi aderisce non potrà svolgere altri servizi se non quelli suddetti. Per le stesse ragioni non potrà prendervi parte il personale dichiarato inidoneo ai servizi esterni dal Medico Competente.
5. L'adesione ai progetti comporta l'obbligo di prestare servizio in tutti i turni, inclusi quelli serali e notturni, fatta eccezione per le sole limitazioni imposte dal Medico Competente.

### Performance Individuale Specifica - n. 1

1. Il progetto prevede l'adesione volontaria del solo personale idoneo ai servizi operativi esterni, in numero massimo di 450 unità, compreso il personale con orario inferiore alle 35 ore e comporta l'obbligo, da parte di tutto il personale che vi partecipa di garantire la flessibilità del proprio orario per la copertura dei servizi nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali.
2. Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, **un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro dal lunedì al sabato per 13 volte all'anno** (4 o 5 quadrimestre) e comporterà quindi, per detto personale, la conseguente modifica dell'orario di lavoro con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la presenza in servizio nelle giornate di sabato. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio nella giornata di sabato verranno pertanto effettuate le sole ore residue fino al completamento delle ore bisettimanali di servizio.
3. L'adesione al progetto comporta l'obbligo di garantire la flessibilità del proprio orario anche **per ulteriori complessive 13 giornate lavorative da rendere nelle giornate di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali (di norma 11 di domenica e 2 nei festivi infrasettimanali suddivisi in 4 o 5 a quadrimestre).**
4. Per le giornate di domenica detto personale percepirà la maggiorazione prevista dall'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, così come integrato dall'art. 14 CCNL 5/10/2001, con diritto al riposo compensativo da fruire entro e non oltre 15 giorni, mentre per i festivi infrasettimanali percepirà invece l'indennità di turnazione contrattualmente prevista dall'art. 22 del CCNL del 14/09/2000.
5. La mancata presenza in servizio dovrà essere giustificata a mezzo di documentazione comprovante le ragioni di salute o personali che l'abbiano causata; in caso contrario tale assenza non potrà essere recuperata e sarà oggetto di valutazione.

### Performance Individuale Specifica - n. 2

1. Tale progetto è analogo a quello precedente ed è riservato alle stesse tipologie di personale in numero massimo di **350 unità**.
2. Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, **un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro dal lunedì al sabato per 18 volte all'anno (5 o 6 a quadrimestre)** e comporterà quindi, per detto personale, la conseguente modifica dell'orario di lavoro con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la presenza in servizio nelle giornate di sabato. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio nella giornata di sabato verranno pertanto effettuate le sole ore residue fino al completamento delle ore bisettimanali di servizio.
3. L'adesione al progetto comporta l'obbligo di garantire la flessibilità del proprio orario anche **per un numero di complessive 17 giornate lavorative annuali da rendere nelle giornate di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali (di norma 14 di domenica e 3 nei festivi infrasettimanali suddivisi in 5 o 6 a quadrimestre).**
4. Per le giornate di domenica detto personale percepirà la maggiorazione prevista dall'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, così come integrato dall'art. 14 CCNL 5/10/2001, con diritto al riposo compensativo da fruire entro e non oltre 15 giorni, mentre per i festivi infrasettimanali percepirà invece l'indennità di turnazione contrattualmente prevista dall'art. 22 del CCNL del 14/09/2000.
5. La mancata presenza in servizio, dovrà essere giustificata a mezzo di documentazione comprovante le ragioni di salute o personali che l'abbiano causata e in caso contrario tale assenza non potrà essere recuperata e sarà oggetto di valutazione.
6. L'adesione ai progetti 1 e 2 è volontaria; essa dovrà essere data entro il mese di novembre di ciascun anno a valere per l'anno successivo. Una volta aderito ad un progetto non sarà più consentito ritirarsi da esso in corso d'anno, salvo che per ragioni di salute o per documentate ragioni personali. Il

Comando potrà valutare, nei limiti delle disponibilità economiche e comunque sino al completamento del budget del progetto, le richieste di passaggio da progetti che comportino un minore numero di variazioni dell'orario di lavoro a quelli che ne richiedono di più. Analogamente, il numero massimo dei partecipanti ai progetti potrà essere aumentato entro i limiti consentiti dal budget assegnato.

7. Qualora le adesioni ai progetti eccedano dalle disponibilità economiche, si darà precedenza ai dipendenti che svolgono il loro servizio abituale nelle U.O. di Polizia Stradale o assimilabili, di Infortunistica, di Polizia Urbana e di Polizia Amministrativa o assimilabili, fra costoro avranno precedenza quelli che abbiano avuto la migliore valutazione complessiva nei due quadrimestri precedenti e, a parità, a coloro che hanno maggiore anzianità di servizio; coloro che non dovessero risultare in posizione utile in graduatoria verranno inseriti nel progetto che comporti un minor numero di variazioni dell'orario di lavoro.
8. Tutti i servizi avranno la durata di sette ore e potranno riguardare qualsiasi fascia oraria in base alle necessità contingenti; spetterà al dipendente il buono pasto solo per la prestazione resa in turno espletato dalle ore 12.00 – 19.00.
9. Le modalità operative di cui al presente articolo vengono disciplinate mediante apposita disposizione di servizio del Comandante della P.M..
10. S'intendono decaduti tutti i precedenti accordi raggiunti fra l'Amministrazione Comunale o il Comando di P.M. e le Organizzazioni Sindacali.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Nelle more di effettuare la rivisitazione dei criteri generali inerenti il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale Area Comparto nonché la rivisitazione del CCDI 2006/2009, le parti concordano che, a decorrere dall'01/01/2016, per il personale in part-time/stabilizzato con numero di ore inferiore a 36, il compenso incentivante del dipendente collegato al raggiungimento dei risultati sia attraverso la propria azione sia attraverso la propria struttura, venga così erogato:

- il compenso incentivante la “**performance individuale**” in misura intera in relazione all'ambito A (risultati raggiunti dall'unità organizzativa di appartenenza), fermo restando la misura ridotta proporzionalmente all'attività lavorativa prestata in relazione agli ambiti B (comportamenti professionali ed organizzativi) e C (qualità del contributo al raggiungimento dell'obiettivo dell'unità organizzativa di appartenenza);
- il compenso incentivante la “**performance organizzativa**” in misura intera, ancorché l'incidenza del relativo compenso varia in funzione della categoria del personale.

**IPOTESI DI “ACCORDO ECONOMICO SULL’UTILIZZO  
DELLE RISORSE DECENTRATE PER L’ANNO 2016”**

**ART. 1**

**Individuazione delle risorse decentrate per l'anno 2016**

1. Le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, vengono quantificate per l'anno 2016 in € 18.487.389,27, come specificato nella successiva tabella.
2. Le risorse, aventi carattere di eventualità e di variabilità, vengono quantificate per l'anno 2016 in € 2.164.289,11, di cui € 1.259.423,95 disponibili per la contrattazione e di cui € 904.865,16 a destinazione vincolata, come specificato nella successiva tabella.
3. Le risorse non utilizzate o non attribuite nell'esercizio 2015 e disponibili per la contrattazione, ai sensi del disposto dell'art. 31, comma 5, del CCNL 2002/2005, sono portate, per l'anno 2016, in aumento delle risorse di cui ai commi 1 e 2 per un importo complessivo di € 1.335.249,74.
4. Il totale complessivo delle risorse indicate ai commi 1, 2 e 3 è pari ad € 21.986.928,12 che, al netto della decurtazione ex art.1, comma 236, della L. 208/2015, quantificata in € 315.999,87, viene determinato, per l'anno 2016, in € 21.670.928,25.

**TABELLA RIEPILOGATIVA RISORSE DECENTRATE**

<i>Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>		
		<b>Importo</b>
Risorse storiche consolidate		
Unico importo consolidato anno 2003 (art.31 c. 2 CCNL 02-05)		11.583.843,91
Incremento dotazione organica e relativa copertura (art.15 c.5 parte fissa CCNL 98-01)		3.947.607,44
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL		3.273.828,85
Ria ed assegni ad personam personale cessato (art.4 c. 2 CCNL 00-01)		1.297.317,53
Decurtazioni del fondo / parte fissa (personale ATA)		-148.113,23
Riduzione strutturale ex art. 9, comma 2-bis, L. n. 122/2010		<b>-1.467.095,23</b>
<b>Totale Risorse fisse</b>		<b>18.487.389,27</b>
<i>Sezione II – Risorse Variabili</i>		
Integrazione 1,2% (art. 15, c. 2, CCNL 98-01)		1.205.936,51
Incarichi extraistituzionali non autorizzati (art. 15, c. 1, lett. K CCNL 98-01)		53.487,44
<b>Totale Risorse variabili</b>		<b>1.259.423,95</b>
<b>Totale risorse fisse e variabili anno 2016</b>		<b>19.746.813,22</b>
Compensi professionali per sentenze favorevoli all'ente ex art. 37 CCNL 98/01 (art. 15, c. 1, lett. K CCNL 98-01)	80.380,00	
Compensi professionali per sentenze favorevoli all'ente con spese compensate ex art. 37 CCNL 98/01 (art. 15, c. 1, lett. K CCNL 98-01)	14.694,54	
Quote per la progettazione ex L. n. 109/94 e ss.mm.ii. (art. 15, c. 1, lett. K CCNL 98-01)	619.790,62	
Quote per compensi ici ex art. 4, comma 3, CCNL 5/10/01 (art. 15, c. 1,	190.000,00	

lett. K CCNL 98-01)		
<b>Totale Risorse variabili a destinazione vincolata</b>		<b>904.865,16</b>
Decurtazione ex art 1, comma 236, L. 208/2015		<b>-315.999,87</b>
Somme non utilizzate o non attribuite anno 2015 (art. 17, c. 5, CCNL 98/01)		<b>1.335.249,74</b>
<b><i>Totale complessivo delle risorse Anno 2016</i></b>		<b>21.670.928,25</b>

## ART.2

### Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2016

1. Per l'anno 2016 le risorse certe, stabili e continuative, quantificate nell'art. 1 della presente ipotesi di accordo economico in **€ 18.487.389,27**, sono destinate prioritariamente, in relazione alle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 1998/01, al finanziamento dei fondi di seguito indicati, relativi ad istituti contrattuali aventi le caratteristiche della stabilità:

a. Fondo Indennità di Comparto	€ 2.150.000,00
b. Fondo per la progressione economica orizzontale e per la riclassificazione	€ 5.230.000,00
c. Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (compresa indennità ex art. 37 c.4 CCNL 6/7/95)	€ 1.050.000,00
d. Fondo Alte professionalità	€ 224.737,88
e. Fondo Indennità ex art. 31 C.C.N.L. 14/09/00 personale asilo nido	€ 146.600,00
f. Fondo Indennità ex art. 6 CCNL 5/10/01	€ 104.000,00

***Totale utilizzo finanziamenti stabili per l'anno 2016*** € 8.905.337,88

***Totale disponibilità residua risorse decentrate stabili*** € **9.582.051,39**

2. Le residue risorse decentrate stabili quantificate nel precedente comma, in uno con le risorse decentrate variabili e con le somme non utilizzate/attribuite nell'anno 2015, ammontanti complessivamente a **€ 12.765.590,37** sono destinate al finanziamento dei fondi di seguito indicati, relativi ad istituti contrattuali aventi le caratteristiche della variabilità ed eventualità:

a. Fondo compensi performance individuale personale	€ 4.000.000,00
b. Fondo compensi performance individuale personale area di vigilanza	€ 2.524.689,00
c. Fondo compensi performance organizzativa	€ 194.299,03
d. Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo personale area di vigilanza (Art. 24 c. 1 del CCNL 14/09/2000)	€ 450.000,00
e. Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo (art. 24 comma 1 e 5) per il restante personale	€ 209.000,00
f. Fondo compensi per indennità di turnazione Polizia Municipale	€ 2.090.700,00
g. Fondo compensi per indennità di turnazione altri uffici	€ 350.000,00
h. Fondo compensi per indennità di reperibilità	€ 250.500,00

i. Fondo per indennità di rischio	€	96.200,00
j. Fondo per indennità di maneggio valori	€	5.000,00
k. Fondo per indennità di disagio	€	93.000,00
l. Fondo compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale della categoria B/C/D (art. 17 c. 2 lett. f. CCNL 1/4/99)	€	122.500,00
m. Fondo compensi per specifiche responsabilità per il personale della categoria B/C/D che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 17 c. 2 lett. i CCNL 1/4/99)	€	86.100,00
n. Fondo compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 15, comma 1, lett. K del CCNL 98/01	€	<u>904.865,16</u>
<b>Totale utilizzo finanziamenti eventuali e variabili per l'anno 2016</b>	<b>€</b>	<b>11.376.853,19</b>
<b>Totale disponibilità residua risorse variabili anno 2016</b>	<b>€</b>	<b>1.388.737,18</b>

### ART. 3

Le residue risorse decentrate variabili, pari ad € 1.388.737,18, quali somme non utilizzate o non attribuite nell'anno 2015 e destinabili alla contrattazione, sono assegnate al finanziamento dei fondi di seguito indicati e vengono erogate secondo le modalità previste dai successivi artt. 10 e 11:

- |   |   |              |
|---|---|--------------|
| <input type="checkbox"/> Fondo compensi performance individuale personale                   | € | 1.034.774,43 |
| <input type="checkbox"/> Fondo compensi performance individuale personale area di vigilanza | € | 353.962,75   |

### ART. 4

#### Fondo indennità di Comparto

L'importo destinato all'indennità di Comparto attualmente erogata al personale è pari ad € 2.150.000,00.

### ART. 5

#### Fondo per la progressione economica orizzontale e per la riclassificazione

1. L'importo destinato alle progressioni economiche attualmente erogate al personale è pari ad € 5.230.000,00.
2. Dall'01.01.2017, l'importo di cui al comma 1 viene ridotto di € 22.191,42 da destinare per il finanziamento della quota parte di cui al successivo art.11, comma 11.
3. Dall'01/01/2017 l'importo di cui al comma 1 viene rideterminato in € 5.207.808,58.

### ART. 6

#### Fondo retribuzione di posizione e di risultato

L'importo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative e dell'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL 6/7/95 è pari ad € 1.050.000,00.

**ART. 7**  
**Fondo Alte Professionalità**

L'importo destinato, ai sensi dell'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, al finanziamento delle indennità di posizione e di risultato delle Alte Professionalità è pari ad € 224.737,88.

**ART. 8**  
**Fondo Indennità ex art. 31 CCNL 14/09/00**

L'importo destinato alle indennità ex art. 31 del CCNL 14/09/00 per il personale educativo degli asili nido è pari ad € 146.600,00.

**ART. 9**  
**Fondo Indennità ex art. 6 CCNL 5/10/2001**

L'importo destinato alle indennità ex art. 6 del CCNL 5/10/2001 per il personale educativo degli asili nido ed insegnante di scuola materna è pari ad € 104.000,00.

**ART. 10**  
**Fondo compensi Performance Individuale**

1. L'importo destinato al finanziamento dei compensi per la performance individuale del personale del Comparto, esclusa l'Area di Vigilanza, è pari ad € 4.000.000,00.
2. In tale importo confluiscono per l'ammontare di € 954.227,86 le risorse variabili previste dall'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/99, destinate espressamente dal Nucleo di Valutazione a sostenere il raggiungimento degli obiettivi previsti dall'istituto della performance individuale; tali risorse vengono utilizzate, prioritariamente rispetto alle altre risorse, a finanziare l'istituto della performance individuale.
3. L'importo di cui al comma 1 viene utilizzato per corrispondere al personale i compensi per la performance individuale, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.
4. L'ammontare del valore massimo del compenso annuo per la performance individuale per il personale del comparto viene, pertanto, determinato, per l'anno 2016, nelle seguenti misure:
  - Categoria A € 634,80
  - Categoria B posizione giuridica B1 € 703,80
  - Categoria B profilo infracategoriale B3 € 862,50
  - Categoria C € 1.008,00
  - Categoria D posizione giuridica D1 € 1.056,00
  - Categoria D profilo infracategoriale D3 € 1.236,00
5. In relazione a quanto previsto dal precedente comma 4 il compenso quadrimestrale per la performance individuale è, pertanto, determinato nei seguenti valori massimi:

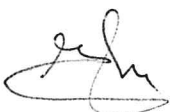
Categoria di appartenenza	Totale quadrimestrale
<b>A</b>	<b>211,60</b>
<b>B1</b>	<b>234,60</b>
<b>B3</b>	<b>287,50</b>
<b>C</b>	<b>336,00</b>
<b>D1</b>	<b>352,00</b>
<b>D3</b>	<b>412,00</b>

6. **A decorrere dall'01/01/2016** il compenso di cui al precedente comma 4, destinato al personale in part-time/stabilizzato con numero di ore inferiore a 36, viene corrisposto in misura intera in relazione all'ambito A del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale (risultati raggiunti dall'unità organizzativa di appartenenza), fermo restando la misura proporzionalmente ridotta in funzione dell'attività lavorativa prestata in relazione agli ambiti B (comportamenti professionali ed organizzativi) e C (qualità del contributo al raggiungimento dell'obiettivo dell'unità organizzativa di appartenenza) del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.
7. L'importo di cui al comma 1 viene incrementato, soltanto per l'anno 2016, utilizzando le somme non utilizzate nell'anno 2015 (economie), per un importo di € 1.034.774,43, che viene destinato al personale del comparto mediante un compenso aggiuntivo annuale di performance individuale.
8. Il compenso annuale di cui al comma 7 viene erogato in funzione del punteggio complessivo della performance individuale risultante dalla media delle tre schede di valutazione relative all'anno 2016 e viene determinato nei valori di seguito indicati per ciascuna categoria:
- |   |   |               |
|---|---|---------------|
| <input type="checkbox"/> Categoria A                              | € | <b>163,30</b> |
| <input type="checkbox"/> Categoria B posizione giuridica B1       | € | <b>181,05</b> |
| <input type="checkbox"/> Categoria B profilo infracategoriale B3  | € | <b>221,88</b> |
| <input type="checkbox"/> Categoria C                              | € | <b>259,31</b> |
| <input type="checkbox"/> Categoria D posizione giuridica D1       | € | <b>271,65</b> |
| <input type="checkbox"/> Categoria D profilo infracategoriale. D3 | € | <b>317,96</b> |
9. Per il personale che risulti cessato/assunto nel corso dell'anno 2016, o destinatario di incarico di p.o./a.p. nel corso dell'anno 2016, fermo restando la decurtazione proporzionale dei compensi indicati ai commi 5 e 8, effettuata in funzione del periodo di effettivo servizio prestato per il personale assunto/cessato o in funzione del periodo in cui il personale risulti destinatario di incarico di p.o/a.p., il compenso previsto dal precedente comma 8 viene erogato anche in presenza di una sola valutazione quadrimestrale attribuita nel corso del medesimo anno. Nel caso di attività di servizio prestata su due quadrimestri, il compenso viene determinato sulla media dei punteggi attribuiti ai due quadrimestri di riferimento oggetto di valutazione.
10. I compensi previsti dal comma 7 vengono erogati contestualmente ai compensi relativi al III quadrimestre 2016 individuati al superiore comma 5.

#### ART. 11

#### Fondo compensi Performance Individuale personale area di vigilanza

1. L'importo destinato al finanziamento dei compensi per la performance individuale del personale dell'area di vigilanza è pari ad € **2.524.689,00**.
2. In tale importo confluiscono per l'ammontare di € **251.708,65** le risorse variabili previste dall'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/99, destinate espressamente dal Nucleo di Valutazione a sostenere il raggiungimento degli obiettivi previsti dall'istituto della performance individuale; tali risorse vengono utilizzate, prioritariamente rispetto alle altre risorse, a finanziare l'istituto della performance individuale.
3. L'importo di cui al comma 1 viene utilizzato per corrispondere al personale i compensi per la performance individuale, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. L'ammontare del valore massimo del compenso annuo varia in funzione della partecipazione ai tre progetti di produttività/performance, secondo quanto riportato nella seguente tabella:






Categoria	Progetto base	Progetto 1	Progetto 2
C	1.008,00	2.136,00	2.937,00
C - stabilizzato		1.068,00	
D1/D3	1.056,00 -1.236,00	2.232,00	3.069,00

5. In relazione a quanto previsto dal precedente comma 4, il compenso quadrimestrale è, pertanto, determinato nei seguenti valori massimi:

Categoria	Progetto base	Progetto 1	Progetto 2
C	336,00	712,00	979,00
C - stabilizzato		356,00	
D1/D3	352,00-412,00	744,00	1.023,00

6. **A decorrere dall'01/01/2016** il compenso di cui al precedente comma 4, destinato al personale dell'area di vigilanza in part-time/stabilizzato con numero di ore inferiore a 36, viene corrisposto in misura intera in relazione all'ambito A del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale (risultati raggiunti dall'unità organizzativa di appartenenza), fermo restando la misura proporzionalmente ridotta in funzione dell'attività lavorativa prestata in relazione agli ambiti B (comportamenti professionali ed organizzativi) e C (qualità del contributo al raggiungimento dell'obiettivo dell'unità organizzativa di appartenenza) del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

7. L'importo di cui al comma 1 viene incrementato, soltanto per l'anno 2016, utilizzando le somme non utilizzate nell'anno 2015 (economie), per un importo di € 353.962,75, che viene destinato al personale dell'area di vigilanza mediante un compenso aggiuntivo annuale di performance individuale.

8. Il compenso annuale di cui al comma 7 viene erogato in funzione del punteggio complessivo della performance individuale risultante dalla media delle tre schede di valutazione relative all'anno 2016 e viene determinato nei valori di seguito indicati per ciascuna categoria:

<input type="checkbox"/> Categoria C	€	259,31
<input type="checkbox"/> Categoria D posizione giuridica D1	€	271,65
<input type="checkbox"/> Categoria D profilo infracategoriale. D3	€	317,96

9. Per il personale che risulti cessato/assunto nel corso dell'anno 2016, o destinatario di incarico di p.o./a.p. nel corso dell'anno 2016, fermo restando la decurtazione proporzionale dei compensi indicati ai commi 5 e 8, effettuata in funzione del periodo di effettivo servizio prestato, per il personale assunto/cessato o in funzione del periodo in cui il personale risulti destinatario di incarico di p.o./a.p., il compenso previsto dal precedente comma 8 viene erogato anche in presenza di una sola valutazione quadrimestrale attribuita nel corso del medesimo anno. Nel caso di attività di servizio prestata su due quadrimestri, il compenso viene determinato sulla media dei punteggi attribuiti ai due quadrimestri di riferimento oggetto di valutazione.

10. I compensi previsti dal comma 7 vengono erogati contestualmente ai compensi relativi al III quadrimestre 2016 individuati al superiore comma 5.

11. **A decorrere dall'01.01.2017**, l'importo di cui al comma 1 viene incrementato di € 297.190,45, previo utilizzo di quota parte delle risorse individuate dall'art. 12 della presente ipotesi di accordo, e viene, pertanto, rideterminato in € 2.821.879,45.

12. L'importo di cui al comma 11 viene utilizzato per corrispondere al personale i compensi per la

performance individuale, secondo quanto previsto dall'art. 7 dell'ipotesi di modifica ed integrazione del CCDI 2006/2009.

13. L'ammontare del valore massimo del compenso annuo per la performance individuale, per il personale appartenente al Corpo di P.M., in analogia al restante personale del comparto viene, determinato, per l'anno 2017, nelle seguenti misure:

<input type="checkbox"/> Categoria C	€ 1.008,00
<input type="checkbox"/> Categoria D posizione giuridica D1	€ 1.056,00
<input type="checkbox"/> Categoria D profilo infracategoriale D3	€ 1.236,00

14. In relazione a quanto previsto dal precedente comma 13 il compenso quadrimestrale per la performance individuale viene, pertanto, determinato nei seguenti valori massimi:

Categoria di appartenenza	Totale quadrimestrale
C	336,00
D1	352,00
D3	412,00

15. Il compenso legato alla performance individuale specifica, relativa all'adesione volontaria ai progetti n. 1 e 2, così come disciplinati dall'art. 7 dell'ipotesi di integrazione e modifiche del CCDI 2006/2009, viene determinato nei seguenti valori massimi:

Categoria	Compenso annuale Performance individuale specifica n. 1	Compenso annuale Performance individuale specifica n. 2	Compenso quadrimestrale Performance individuale specifica n. 1	Compenso quadrimestrale Performance individuale specifica n. 2
C/C stabilizzato	1.409,40	2.284,75	469,80	761,58
D1/D3	1.435,50	2.319,90	478,50	773,30

## ART. 12

### Fondo compensi performance organizzativa

1. L'importo destinato al finanziamento dei compensi per la performance organizzativa in favore di tutto il personale è pari ad € 194.299,03, di cui € 53.487,44 finanziato con le somme afferenti gli incarichi extraistituzionali non autorizzati riversati all'Amministrazione ex art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/99.
2. Il predetto importo viene ripartito al personale, proporzionalmente per ciascuna categoria professionale, secondo i criteri di calcolo già individuati nell'accordo economico anno 2015, mediante l'erogazione, per l'anno 2016, dei seguenti compensi annui.

Categoria di appartenenza	Compenso Annuale
A	22,85
B1	25,33
B3	31,04
C	36,28

<b>D1</b>	<b>38,01</b>
<b>D3</b>	<b>44,49</b>

3. **Dall'01.01.2017**, l'importo di cui al comma 1 viene destinato al finanziamento del precedente art. 11, comma 11.

#### **ART. 13**

#### **Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo per il personale dell'area di vigilanza**

L'importo destinato a remunerare le attività prestate dal personale dell'area di vigilanza nel giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica, è pari ad **€ 450.000,00**.

#### **ART. 14**

#### **Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo**

1. L'importo destinato a remunerare le attività prestate dal restante personale del comparto, ai sensi dell'art. 24 comma 1 del CCNL 14/09/2000, nel giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica, è pari ad **€ 209.000,00**.
2. L'importo di cui al comma 1 è destinato, altresì, a remunerare le attività prestate dal restante personale ai sensi dell'art. 24 comma 5 del CCNL 14/09/2000, in caso di lavoro ordinario notturno e festivo e nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno.

#### **ART. 15**

#### **Indennità di Turnazione**

1. L'importo destinato a remunerare le attività prestate dal personale in regime di turnazione è pari ad **€ 2.440.700,00** e viene così suddiviso:
  - ✓ Corpo di Polizia Municipale      € 2.090.700,00
  - ✓ Altri Uffici                              € 350.000,00
2. Fermo restando i criteri previsti dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000, il predetto importo verrà assegnato ai Capi Area/Dirigenti di Settore sulla base delle esigenze organizzative ed operative rappresentate dagli uffici.
3. **A decorrere dall'01.01.2017** l'importo di cui al comma 1 viene decurtato di **€ 80.700,00** dalle somme destinate al Corpo di Polizia Municipale, per finanziare quota parte del precedente art. 11, comma 11.
4. L'importo di cui al precedente comma 1 viene, pertanto, rideterminato, per l'anno 2017 in **€ 2.360.000,00** così suddiviso:
  - ✓ Corpo di Polizia Municipale      € 2.010.000,00
  - ✓ Altri Uffici                              € 350.000,00

#### **ART. 16**

#### **Indennità di Reperibilità**

1. L'importo destinato a remunerare le attività prestate dal personale in regime di reperibilità è pari ad **€ 250.500,00**.
2. Fermo restando i criteri previsti dell'art. 23 del CCNL 14/09/2000, il predetto importo verrà

assegnato ai Capi Area/Dirigenti di Settore sulla base delle esigenze organizzative ed operative rappresentate dagli uffici.

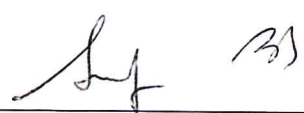
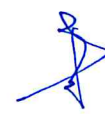
### ART. 17 Indennità di Rischio

1. L'importo destinato ai compensi per l'indennità di rischio è pari, per l'anno 2016, ad € 96.200,00 e viene utilizzato secondo quanto previsto dall'art. 5, lett. d), del CCDI 2006/2009.
2. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di rischio, le unità di personale, che svolgono attività rischiosa appartenenti ai sotto indicati profili, vengono numericamente così individuate:
  - n. 31 Attacchino;
  - n. 2 Autista di mezzi leggeri;
  - n. 6 Collaboratore professionale addetto agli impianti idrici e di depurazione;
  - n. 4 Collaboratore professionale addetto agli impianti termici/esecutore addetto alla combustione;
  - n. 6 Collaboratore professionale Autista mezzi pesanti;
  - n. 58 Collaboratore professionale Autista;
  - n. 1 Collaboratore professionale carrozziere/verniciatore;
  - n. 1 Collaboratore professionale elettrauto;
  - n.22 Collaboratore professionale elettricista;
  - n. 4 Collaboratore professionale falegnameria e carpenteria;
  - n. 9 Collaboratore professionale meccanico;
  - n. 90 Collaboratore professionale messo;
  - n. 13 Collaboratore professionale muratore;
  - n. 4 Collaboratore professionale saldatore;
  - n. 48 Collaboratore professionale servizi scolastici cuoco;
  - n. 2 Collaboratore professionale verniciatore e laccatore mobili;
  - n. 29 Operatore manovale trasportatore;
  - n. 5 Ausiliario meccanico

### ART. 18 Indennità di Maneggio Valori

1. L'importo destinato ai compensi per maneggio valori è pari ad € 5.000,00 e viene utilizzato secondo quanto previsto dall'art. 5, lett. f), del CCDI 2006/2009.
2. Al personale destinatario della predetta indennità compete un'indennità giornaliera, variabile da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati secondo le misure di seguito indicate:

Importi mensili valori trattati	Indennità giornaliera
Fino a € 3.227,85	€ 0,00
Da € 3.227,86 a € 6.455,70	€ 0,52
Da € 6.455,71 a € 10.759,51	€ 1,03
Oltre € 10.759,52	€ 1,55



**ART. 19**  
**Indennità di Disagio**

1. L'importo destinato ai compensi per indennità di disagio è pari ad **€ 93.000,00** e viene utilizzato secondo quanto previsto dall'art. 5, lett. e), del CCDI 2006/2009.
2. Il compenso è previsto nella misura di € 50,00 mensili e viene erogato per l'attività effettivamente svolta.
3. Ai fini dell'erogazione della suddetta indennità, le unità di personale che svolgono attività disagiata appartenenti ai sotto indicati profili, vengono numericamente così individuate:
  - n.147 Collaboratori professionali vivaisti;
  - n. 35 Collaboratori professionali potatori.

**ART. 20**  
**Compensi per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1/4/99**

1. L'importo destinato ai compensi per remunerare le specifiche responsabilità previste dall'ex art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/99 è pari ad **€ 122.500,00**.
2. Il compenso destinato alle funzioni indicate al successivo comma 3, previste dell'art. 5, lett. a), del CCDI 2006/2009, viene individuato, per l'anno 2016, nella misura annua di **€ 2.000,00**.
3. Le unità di personale, destinatarie del compenso di cui al precedente comma 2, vengono individuate in:
  - n.11 responsabili capo impianto sportivo;
  - n.19 responsabili postazioni decentrate;
  - n. 1 responsabile canile municipale;
  - n. 4 responsabili Unità Didattica Educativa.
4. Il compenso destinato alle funzioni indicate al successivo comma 5, previste dell'art. 5, lett. a), del CCDI 2006/2009, viene individuato, per l'anno 2016, nella misura annua di **€ 1.500,00**.
5. Le unità di personale, destinatarie del compenso di cui al comma 4, vengono individuate in:
  - n.35 responsabili coordinamento attività di gestione verde urbano.

**ART. 21**  
**Compensi per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1/4/99**

1. L'importo destinato ai compensi per le specifiche responsabilità previste dall'ex art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1/4/99 è pari ad **€ 86.100,00**.
2. Il compenso destinato alle funzioni indicate al successivo comma 3, previste dall'art. 5, lett. b), del CCDI 2006/2009, viene individuato nella misura annua di € 300,00 per il personale di categoria B/C/D.
3. Le unità di personale, destinatarie del compenso di cui al precedente comma 2, vengono individuate in:
  - 270 unità per lo svolgimento di compiti di cui alla lett. a) e b) dell'art. 5 del CCDI 2006/2009;
  - 17 unità per lo svolgimento di compiti di cui alla lett. c) dell'art. 5 del CCDI 2006/2009.

**ART. 22**

**Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 1/4/99**

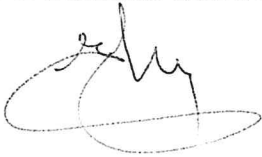
1. L'importo destinato a remunerare i compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale Area Comparto, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. K), del CCNL 98/01, è pari ad **€ 904.865,16**, come di seguito suddiviso:

a) compensi avvocati per sentenze favorevoli ex art. 37 CCNL 98/01	<b>€ 80.380,00</b>
b) compensi avvocati per sentenze favorevoli con spese compensate ex art. 37 CCNL 98/01	<b>€ 14.694,54</b>
c) quote per la progettazione ex L. 109/94 e ss.mm.ii.	<b>€ 619.790,62</b>
d) compensi per recupero evasione ICI ex art. 4, comma 3, CCNL 5/10/01	<b>€ 190.000,00</b>

**ART. 23**

**Norma di chiusura**

Dalla data di sottoscrizione del presente accordo economico, viene disapplicato l'art. 17 dell'accordo economico anno 2009, sottoscritto in data 7/12/2009, nella parte relativa all'istituto della turnazione del Comando della Polizia Municipale.



35

