

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022

Premesso che:

- con determina dirigenziale n. 697 del 09.05.2022 è stato costituito il Fondo risorse decentrate del personale non dirigenziale del Comune di Riccione per l'anno 2022;
- in data 27.10.2022 tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale è stata sottoscritta la Preintesa di ripartizione del Fondo risorse decentrate del personale non dirigenziale per l'anno 2022;
- il Collegio dei Revisori, in data 15.11.2022 (Verbale dell'Organo di revisione n. 34 del 15.11.2022 acquisito agli atti con Prot. 93410 del 16.11.2022) ha rilasciato il prescritto parere ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL 22.01.2004 e dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/2001;
- la Giunta Comunale, con propria delibera n. 414 del 17.11.2022, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI di ripartizione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022;

In data **23.11.2022**, alle ore **10:00**, presso la residenza comunale, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale ed hanno convenuto di sottoscrivere in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo di ripartizione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022, che si allega al presente Verbale quale parte integrante e sostanziale.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022

Il presente CCI, di natura economica, definisce i criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate del Comune di Riccione per l'anno 2022, costituito con Determinazione dirigenziale n. 697 del 9-5-2022, con riferimento alla disciplina normativa, legislativa, regolamentare e contrattuale e degli atti assunti in materia di costituzione e destinazione delle risorse, stabili e variabili, del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022.

Art. 1 – Finanziamento degli istituti contrattuali

Gli importi del Fondo, sono destinati al finanziamento degli istituti contrattuali riportati nella **Tabella A** allegata al presente CCI.

Trattandosi di importi definiti in corso di anno, gli stessi potranno subire modificazioni in aumento o diminuzione. Eventuali variazioni in aumento riguardanti i singoli istituti saranno gestiti, nel rispetto degli importi complessivi del Fondo, come indicato negli articoli seguenti del presente CCI.

Art. 2 – Parte fissa e parte variabile del Fondo

Le parti danno atto che il Fondo risorse decentrate 2022, come costituito con Determinazione dirigenziale n. 697 del 9-5-2022, è così composto:

Parte stabile: €. 1.257.474,36

Parte variabile a destinazione non vincolata: €. 319.468,87

Parte variabile a destinazione vincolata: €. 214.880,12

Le parti danno altresì atto che, come stabilito nel CCI 27.06.2019, art. 5 commi 2 e 3, l'Amministrazione ha iscritto sul Fondo 2022 un importo di €. 104.456,84, pari al 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ai sensi dell'art.67 comma 3 lett. h) e comma 4 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.

Art. 3 – Finanziamento dei trattamenti fissi e continuativi

1. La parte stabile del Fondo è prioritariamente destinata, nei limiti e con le modalità contrattualmente previste in sede nazionale e decentrata, alla corresponsione dei trattamenti economici consolidati per effetto di decisioni prese o contratti stipulati negli anni pregressi, che vengono liquidati, una volta riconosciuti, fino a quando il dipendente interessato non cessa dal servizio, per i seguenti istituti:

- Indennità di comparto;
- Progressioni economiche orizzontali;
- Incremento Fondo PEO per progressioni economiche da effettuare nel 2022;
- Indennità professionali insegnanti;
- Indennità professionali educatori;
- Riclassificazione Personale PM ex V qualifica;
- Personale ex 8 q.f. (Unità operative complesse).

Art. 4 – Progressioni economiche orizzontali

1. Riguardo all'istituto delle Progressioni economiche orizzontali le parti concordano di effettuare, nel 2022, nuove progressioni economiche orizzontali per un importo non superiore a €. 40.000,00 su

base annuale, applicando la procedura prevista nel CCI normativo relativo all'istituto in vigore presso l'ente.

2. La decorrenza delle nuove Progressioni economiche orizzontali da istituire nel 2022 è stabilita dalla data del 1.07.2022.
3. Per i dipendenti aventi i requisiti di partecipazione alla selezione, per i quali nel triennio di riferimento manchi la valutazione relativa ad un solo anno, il punteggio finale è calcolato come media dei punteggi valutativi con riferimento ai soli due anni in cui è presente la valutazione della prestazione individuale. La media è calcolata ai sensi del contratto integrativo normativo sulle progressioni economiche orizzontali.

Art. 5 – Finanziamento delle indennità

I seguenti istituti indennitari, riferiti a specifiche condizioni lavorative, previsti dai contratti collettivi nazionali e dal Contratto collettivo integrativo 2019-2021 del 27 giugno 2019:

- Indennità di Turno (art. 23 CCNL 21.05.2018);
- Indennità condizioni di lavoro (ex indennità di rischio, disagio e maneggio valori) (Art. 70-bis CCNL 21.05.2018);
- Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21.05.2018);
- Indennità di orario notturno e/o festivo;
- Indennità di servizio esterno (Art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018);
- Indennità di specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018)
- Indennità di Funzione (Art. 56-sexies CCNL 21.05.2018);
- Indennità di specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018);

sono finanziati con la parte stabile del Fondo residua, cioè al netto del finanziamento dei trattamenti consolidati di cui all'art. 3 e, in caso di importi eccedenti, con la parte variabile iscritta sul Fondo ai sensi dell'art. comma 3 lett. h) e comma 4 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, pari a €. 104.456,84.

Gli istituti indennitari sono riconosciuti sulla base dei criteri e degli importi stabiliti dal CCI normativo 27 giugno 2019 e ss.mm.ii..

Art. 6 - Risorse destinate alla Performance organizzativa

Le risorse iscritte sul Fondo ai sensi dell'art. 67 comma 4 sono impiegate, nella parte che residua dalla spesa eventualmente impiegata per gli istituti indennitari e per un importo pari a €. 40.000,00, per finanziare la Performance organizzativa di cui all'art. 67 comma 4 del CCNL 21.05.2018, per l'anno 2022. Il compenso incentivante collegato alla performance organizzativa è distribuito tra i dipendenti secondo i criteri di cui al CCI normativo 27 giugno 2019 e ss.mm.ii. recepiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in vigore presso l'ente.

Art. 7 – Progetti finanziati con risorse di cui all'art. 67 comma 4 del CCNL 21.05.2018

Le risorse iscritte sul Fondo ai sensi dell'art. 67 comma 4 sono impiegate nella parte che residua dalla spesa impiegata per gli istituti indennitari e per la performance organizzativa, per finanziare, nella misura massima di €. 1.500,00, il Progetto Speciale: “Celebrazione matrimoni e unioni civili” contenuto nel PDO 2022;

Art. 8 - Risorse destinate alla performance individuale (progetti accrescimento / miglioramento dei Servizi Comunali) - art. 67 comma 3 lett. i) e comma 5 lett. b) del CCNL 21.05.2018

L'eventuale importo residuo delle risorse iscritte sulla parte variabile del Fondo ai sensi dell'art. 67 comma 4 del CCNL 21.05.2018 è destinato al Compenso per la Performance individuale di tutto il personale dell'ente misurata ai sensi del Regolamento sulla performance in vigore presso l'ente.

Al compenso per la performance individuale di tutto il personale dell'ente (ex produttività collettiva) sono attribuite altresì le risorse assegnate dalla Giunta Comunale con Delibera n. 113 del 31-3-2022, ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21.05.2018 per Progetti di accrescimento / miglioramento dei Servizi Comunali per l'anno 2022 contenuti nel PEG/PP e confluiti nel PIAO 2022 – 2024, valorizzati sulla base del numero e del peso professionale del personale dipendente che vi partecipa, tenendo conto delle variazioni del numero e del peso professionale dei dipendenti che collaborano alla realizzazione dell'obiettivo e dell'eventuale assegnazione ai medesimi anche del personale non di ruolo.

Alla performance individuale è destinato anche l'importo delle economie di parte stabile del Fondo risorse decentrate 2021 e del Fondo lavoro straordinario 2021.

Tale importo è stato determinato per il 2022 in €. 197.739,51. L'importo complessivo destinato alla performance individuale (progetti accrescimento/miglioramento dei Servizi Comunali) è comprensivo anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL 21/5/2018.

All'incentivo di performance individuale partecipano tutti i dipendenti di ruolo e non di ruolo che abbiano prestato almeno 90 giorni di servizio e sono valutati secondo la metodologia prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 9 - Risorse destinate alla performance individuale (Progetti speciali)

Ai progetti speciali sono assegnate le risorse di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 113 del 31-3-2022 così specificate:

- progetto speciale riguardante l'area della vigilanza e della sicurezza denominato "Città Sicura 2022" - importo pari a €. 7.000,00;
- progetto Speciale "Progetto speciale - inclusione, outdoor education, inglese: le nuove sfide educative" - importo massimo di €. 75.0000,00.

In relazione ai progetti speciali il compenso spettante a ciascun dipendente è stabilito in base all'apporto qualitativo e quantitativo di ciascun componente il gruppo di lavoro e in relazione ai risultati conseguiti.

Quanto sopra si applica anche al progetto finanziato con le risorse ex art. 67 comma 4 del CCNL 21.05.2018 di cui all'art. 7 del presente CCI.

PROGETTO SPECIALE CITTÀ SICURA 2022

Le risorse assegnate al **Progetto speciale "Città Sicura 2022"**, sono distribuite al personale della Polizia Locale in base all'apporto qualitativo e quantitativo di ciascun componente il gruppo di lavoro e in relazione ai risultati conseguiti.

A tal fine le risorse da assegnare al progetto per l'anno 2022, pari a complessivi €. 7.000,00 sono ripartiti, tra i 2 moduli del progetto, come segue:

Modulo 1) Controllo serale e notturno in aree critiche cittadine €. 4.500,00

Modulo 2) Miglioramento del livello di sicurezza urbana con particolare attenzione all'utenza fragile e debole €. 2.500,00

In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi attestato dal Nucleo di Valutazione viene disposta la riduzione proporzionale del budget destinato al progetto. La riduzione non viene operata se l'obiettivo viene conseguito in misura superiore o uguale al 90%;

L'incentivo individuale per ogni dipendente è determinato in relazione all'apporto quantitativo e qualitativo assicurato da ciascun partecipante alla realizzazione degli obiettivi del progetto, come attestato dal Dirigente del Settore sulla base di una graduazione espressa con un punteggio da 1 a 10 con due decimali.

L'apporto quantitativo viene misurato, per ciascun modulo, sulla base del numero dei servizi effettuati da ciascun dipendente nell'ambito del progetto.

L'apporto qualitativo è espresso dal dirigente attraverso un punteggio da 1 a 10, che agisce come coefficiente da applicare all'apporto quantitativo nella misura sotto riportata:

Apporto qualitativo elevato	punti da 9 a 10	coefficiente = 1
Apporto qualitativo significativo	punti 8	coefficiente = 0,9
Apporto qualitativo discreto	punti 7	coefficiente = 0,8
Apporto qualitativo sufficiente	punti 6	coefficiente = 0,6
Apporto qualitativo non sufficiente	da 0 a 5	coefficiente = 0

Il numero di servizi prestatato da ciascun dipendente moltiplicato per il coefficiente dell'apporto qualitativo determina il punteggio finale di ciascun dipendente, che opportunamente riparametrato definisce l'ammontare del compenso individuale.

Il compenso incentivante non è distribuito ai dipendenti che abbiano conseguito una valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento inferiore al 60% del punteggio massimo ottenibile rispetto alle competenze professionali e una valutazione complessiva e inferiore a 6/10, come previsto al punto 1) lettera d) del paragrafo dello SMIVAP relativo ai "Criteri per l'attribuzione degli incentivi di performance al personale dipendente".

Tutti i dipendenti di ruolo e non di ruolo che partecipano al progetto sono valutati indipendentemente dal periodo di servizio prestatato.

PROGETTO SPECIALE "INCLUSIONE, OUTDOOR EDUCATION, INGLESE: LE NUOVE SFIDE EDUCATIVE - ISTITUZIONI PER L'INFANZIA COMUNALI DEI SERVIZI DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE"

Le risorse assegnate al Progetto speciale "Inclusione, outdoor education, inglese: le nuove sfide educative - Istituzioni per l'infanzia comunali 2022" sono distribuite al personale in servizio presso le istituzioni per l'infanzia del Comune di Riccione, appartenente ai profili professionali: "Istruttore didattico culturale – Insegnante scuola materna", "Istruttore didattico culturale – Educatore asilo nido", "Collaboratore professionale cuoco", "Esecutore – Addetto ai servizi generali scolastici ed educativi" ed "Esecutore cuoco", sulla base dei risultati conseguiti, secondo i seguenti criteri:

- a) In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi attestato dal Nucleo di Valutazione, viene disposta la riduzione proporzionale del budget destinato all'incentivazione del progetto. La riduzione non viene operata se l'obiettivo viene conseguito in misura superiore o uguale al 90%;
- b) Il premio è distribuito ai dipendenti che abbiano raggiunto come condizione preliminare una valutazione pari ad almeno il 60% del punteggio massimo ottenibile rispetto alle competenze professionali e una valutazione complessiva pari ad almeno 6/10, come previsto al punto 1) lettera d) del paragrafo dello SMIVAP relativo ai "Criteri per l'attribuzione degli incentivi di performance al personale dipendente";
- c) Il personale a tempo indeterminato concorre all'attribuzione dell'incentivo in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui nel periodo di riferimento del progetto abbia prestato servizio per almeno 90 giorni;
- d) Il personale a tempo determinato concorre all'attribuzione dell'incentivo in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui nel periodo di riferimento del progetto abbia prestato servizio per almeno 6 mesi;
- e) Le quote di incentivo spettanti ai dipendenti che partecipano al progetto vengono ridotte in base alle assenze effettuate nel periodo di riferimento del progetto secondo le modalità e le percentuali definite al punto 1) lettera f) del paragrafo dello SMIVAP relativo ai "Criteri per l'attribuzione degli incentivi di performance al personale dipendente";

L'incentivo individuale per ogni dipendente è determinato in relazione all'apporto quantitativo e qualitativo assicurato da ciascun partecipante alla realizzazione degli obiettivi del progetto, come attestato dal Dirigente del Settore sulla base di una graduazione espressa con un punteggio da 1 a 10 con due decimali e secondo le fasce di valutazione previste al punto 1) lettera d) del paragrafo dello SMIVAP relativo ai "Criteri per l'attribuzione degli incentivi di performance al personale dipendente".

Al fini del calcolo del compenso individuale spettante a ciascun dipendente partecipante al progetto si applicano i seguenti coefficienti di categoria:

Istruttore didattico culturale – Insegnante scuola materna – Cat. C – Coefficiente = 2,418; Istruttore didattico culturale – Educatore asilo nido - Cat. C – Coefficiente = 2,2053;

Collaboratore professionale cuoco – Cat. B3G – Coefficiente = 1;

Esecutore – Addetto ai servizi generali scolastici ed educativi – Cat. B – Coefficiente = 1;

Esecutore cuoco – Cat. B – Coefficiente = 1.

Ai fini della valutazione dell'apporto assicurato al progetto, si considera il periodo di servizio prestato nel periodo di riferimento del progetto e la percentuale di servizio part-time prestato.

PROGETTO SPECIALE: "CELEBRAZIONE MATRIMONI E UNIONI CIVILI" 2022

Le risorse assegnate al Progetto speciale: "Celebrazione matrimoni e unioni civili" sono distribuite al personale in base all'apporto qualitativo e quantitativo di ciascun componente il gruppo di lavoro e in relazione ai risultati conseguiti come segue:

- a) In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi attestato dal Nucleo di Valutazione, viene disposta la riduzione proporzionale del budget destinato all' incentivazione del progetto. La riduzione non viene operata se l'obiettivo viene conseguito in misura superiore o uguale al 90%;
- b) L'incentivo individuale per ogni dipendente è determinato in relazione all'apporto assicurato da ciascun partecipante alla realizzazione degli obiettivi del progetto, come attestato dal Dirigente del Settore sulla base di una graduazione espressa con un punteggio da 1 a 10 con due decimali. La graduazione espressa dal Dirigente è ponderata sulla base dei coefficienti di categoria definiti nello SMIVAP;
- c) Il premio è distribuito ai dipendenti che abbiano raggiunto come condizione preliminare una valutazione pari ad almeno il 60% del punteggio massimo ottenibile rispetto alle competenze professionali e una valutazione complessiva pari ad almeno 6/10, secondo le fasce di valutazione previste al punto 1) lettera d) del paragrafo dello SMIVAP relativo ai "Criteri per l'attribuzione degli incentivi di performance al personale dipendente";
- d) Tutti i dipendenti di ruolo e non di ruolo che partecipano al progetto sono valutati secondo la metodologia prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, indipendentemente dal periodo di servizio prestato.

Art. 10 – Messi notificatori

Con riferimento all'incentivo a favore dei Messi notificatori di cui all'art. 54 del CCNL 14.09.2000 e art. 68 comma 2 lett. h) del CCNL 21.05.2018 e visto l'impegno assunto dall'amministrazione a definire i criteri per il riconoscimento dell'incentivo di produttività (dichiarazione congiunta n. 2 del CCI 27.06.2019), si prevede che una quota pari al 15% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria dello Stato (Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza) sia destinata alla erogazione di incentivi a favore del Messi Notificatori.

Non spetta alcun incentivo in caso di valutazione della performance individuale inferiore a 6/10.

Il compenso incentivante è soggetto alla disciplina in materia di riduzione dell'incentivo di produttività e non può comunque superare il 50% della retribuzione tabellare.

Le parti concordano di assegnare a tale istituto, per il 2022, un importo pari a € 1.000,00.

L'incentivo di produttività a favore dei messi notificatori indicato nel prospetto con la ripartizione delle risorse del Fondo per l'anno 2022 è quantificato in via previsionale e solo con la definizione degli incassi dell'anno di riferimento sarà quantificato l'ammontare preciso e ridefinito il fondo dell'anno 2022.

Art. 11 – Utilizzo delle risorse del Fondo cd. a "destinazione vincolata"

Le parti danno atto che le risorse iscritte sul Fondo 2022 ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. C) del CCNL 21.05.2018 sono destinate al riconoscimento dei corrispondenti incentivi, secondo i criteri in vigore presso l'ente previsti per ciascun istituto.

Eventuali incrementi degli importi andranno ad integrare il Fondo risorse decentrate e non renderanno necessario riaprire la contrattazione integrativa in quanto le risorse saranno ripartite ed erogate sulla base della disciplina normativa vigente.

Con riguardo all'incentivo per l'accertamento dell'evasione tributaria e fiscale di cui all'art 1 co. 1091 della L. n. 145/2018 le parti danno atto che l'Amministrazione provvederà ad erogare i compensi sulla base di quanto previsto dal Regolamento sui criteri per la costituzione e l'utilizzo del fondo costituito dal maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della tari di cui all'art.

1, comma 1091 della legge 145/2018, approvato con Delibera di G.C. n. 490 del 30.12.2019 e del CCI in materia sottoscritto in data 19.12.2019.

Le risorse assegnate al Progetto speciale: “Progetto di definizione delle istanze di condono edilizio” sono distribuite al personale in base all’apporto di ciascun componente il gruppo di lavoro e in relazione ai risultati conseguiti come previsto dal progetto redatto dal Dirigente del Settore “Lavori Pubblici – Espropri - Demanio – Ambiente – Servizi Tecnici Urbanistica - Edilizia Privata - Attività Produttive – SUAP e SUE” e inserito nel Piano della Performance con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 31-1-2022 avente per oggetto “Approvazione Piano esecutivo di gestione / Piano della performance 2022-2024 (art. 169 Tuel)” e confluito nel PIAO 2022-24.

Art. 12 – Personale in distacco sindacale

La partecipazione alle progressioni economiche orizzontali è consentita, in base allo stesso art. 39 del CCNL 22.01.2004, fatti salvi i requisiti di accesso al sistema previsto per il restante personale, in base alla disciplina vigente.

In applicazione dell'articolo 47 del CCNL 14 settembre 2000, come integrato dall'articolo 39 del CCNL 22 gennaio 2004 e in continuità con la previgente disciplina integrativa, al personale in distacco sindacale retribuito spettano anche i trattamenti economici accessori riconducibili all'articolo 17 comma 2 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999 (ora art. 68 comma 2 lett. a), b) e j).

Tali trattamenti, nell'ambito dei specifici contratti decentrati vigenti, spettano in relazione ai risultati della struttura a cui i dipendenti in distacco risultano comunque assegnati e più precisamente in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi che in prevalenza sono stati assegnati agli altri dipendenti della struttura con il medesimo profilo professionale. Inoltre, ai fini della determinazione della misura del predetto trattamento, al dipendente in distacco viene d'ufficio assegnato il punteggio di valutazione mediamente conseguito dagli altri dipendenti della struttura con il medesimo profilo professionale.

Art. 13 – Rispetto degli equilibri di bilancio

Il presente contratto decentrato di ripartizione del Fondo 2022 è sottoscritto sul presupposto che l'amministrazione abbia rispettato il pareggio di bilancio ed i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2021, nonché i vincoli in materia di spesa di personale.

Alla presente Intesa è allegata la dichiarazione delle Organizzazioni sindacali FP CGIL e CISL FP Romagna sottoscritta in data 27.10.2022

Riccione, 23.11.2022

Per il Comune di Riccione

Graziella Cianini (Presidente della Delegazione trattante)

Luigi Botteghi (Componente Delegazione trattante)

Per le OO.SS. territoriali

Ornella Giacomini FP CGIL

Bernardi Giuseppe CISL FP Romagna

Villa Stefano UIL FPL

CISAL

CSA RAL E.R.

Per la RSU del Comune di Riccione

Aurucci Anna

Bacchini Simona Carmen

Campolucci Roberto

Cirillo Palma

Drai Rachele

Gravina Dina Maria Vittoria

Maioli Lucia

Malpassi Diletta

Ovani Giorgio

Tirincanti Andrea

Vendemini Cinzia

Zaccarelli Mauro

Prospetto di ripartizione del Fondo risorse decentrate anno 2022

Riepilogo risorse fondo risorse decentrate anno 2022

Totale Sezione I: Risorse stabili (art. 67 commi 1 e 2 CCNL 21.05.2018) al netto decurtazioni personale ATA	€ 1.257.474,36
Sezione II e III Risorse variabili a destinazione non vincolata dalla legge al netto decurtazioni personale ATA	€ 319.468,87
Sezione II e III Risorse variabili a destinazione vincolata dalla legge	€ 214.880,12
Totale fondo	€ 1.791.823,35

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa e comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Istituti finanziabili obbligatoriamente con la parte stabile (1)

Fonte normativa	Descrizione	Da parte stabile CCI 2022	Da parte variabile CCI 2022	Totale anno 2022
Art. 33 comma 4 lett. c) CCNL 22 gennaio 2004	Indennità di comparto	€ 216.745,95		€ 216.745,95
Art. 16 CCNL 21.05.2018	Fondo PEO (Peo storiche + Peo anno 2021)	€ 607.259,61		€ 607.259,61
Art. 16 CCNL 21.05.2018	Incrementi Fondo PEO (Peo anno 2022)	€ 20.000,00		€ 20.000,00
Art. 6 CCNL 2001	Indennità professionali insegnanti	€ 26.483,29		€ 26.483,29
Art. 31 comma 7 CCNL 2000	Indennità professionali educatori	€ 23.249,67		€ 23.249,67
Art. 7 comma 7 CCNL 31 marzo 1999	Riclassificazione Personale PM ex V qualifica	€ 5.722,08		€ 5.722,08
Art. 17 comma 3 CCNL 01.04.1999	Personale ex 8 q.f.	€ 1.743,12		€ 1.743,12
Totale utilizzi stabili		€ 901.203,72		€ 901.203,72

Parte stabile disponibile	€ 356.270,64
----------------------------------	---------------------

Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo

Istituti finanziabili con la parte stabile residua e con la parte variabile

Fonte normativa	Descrizione	Da parte stabile	Da parte variabile	Totale anno 2022
Art. 23 CCNL 21.05.2018	Indennità di Turno	€ 197.000,00		€ 197.000,00
Art. 70 bis CCNL 21.05.2018	Indennità condizioni di lavoro	€ 50.000,00		€ 50.000,00
Art. 24 CCNL 21.05.2018	Indennità di Reperibilità	€ 1.500,00		€ 1.500,00
Art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000	Maggiorazione 50% lavoro festivo	€ 2.500,00		€ 2.500,00
Art. 24 comma 5 CCNL 14.9.2000	Maggiorazione lavoro ordinario notturno e festivo	€ -		€ -
Art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018	Indennità di servizio esterno	€ 56.000,00		€ 56.000,00
Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018	Indennità di specifiche responsabilità	€ 4.500,00		€ 4.500,00
Art. 56-sexies CCNL 21.05.2018	Indennità di funzione	€ 7.000,00		€ 7.000,00
Art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018	Indennità di specifiche responsabilità	€ 35.000,00		€ 35.000,00
Totale		€ 353.500,00	€ -	€ 353.500,00

Riepilogo risorse destinate al finanziamento trattamenti fissi e continuativi (comprese indennità)	€ 1.254.703,72	€ -	€ 1.254.703,72
--	----------------	-----	----------------

Risorse stabili disponibili per il sistema incentivante	€ 2.770,64
Risorse variabili disponibili per il sistema incentivante	€ 319.468,87
Totale risorse per il sistema incentivante	€ 322.239,51

Fonte normativa	Descrizione	Da parte stabile	Da parte variabile	Totale anno 2022
Risorse destinate alla Performance organizzativa			€ 40.000,00	40.000,00

Risorse destinate alla Performance individuale	282.239,51
--	-------------------

Di cui:

Risorse art. 67 comma 3 lett. f) ccnl 21.05.2018

Fonte normativa	Descrizione	Da parte stabile	Da parte variabile	Totale anno 2022
All'art. 54 del CCNL 14.09.2000 e art. 68 co. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018	Compenso Messi Notificatori		€ 1.000,00	€ 1.000,00

Progetti speciali da finanziare con risorse art. 67 comma 3 lett. h) CCNL 21.05.2018

Fonte normativa	Descrizione	Da parte stabile	Da parte variabile	Totale anno 2022
Articolo 67 comma 3 lett. h) CCNL 21.05.2018	Progetto celebrazione matrimoni e unioni civili 2022		€ 1.500,00	€ 1.500,00

Progetti speciali da finanziare con risorse art. 67 comma 3 lett. i) e co. 5 lett. b) CCNL 21.05.2018

Fonte normativa	Descrizione	Da parte stabile	Da parte variabile	Totale anno 2022
Art. 67 comma 3 lett. i) e comma 5 lett. b) CCNL 21.05.2018	Progetto Speciale "Città Sicura" - 2022		€ 7.000,00	€ 7.000,00
Art. 67 comma 3 lett. i) e comma 5 lett. b) CCNL 21.05.2018	Progetto Speciale: "Inclusione, outdoor education, inglese: le nuove sfide educative - istituzioni per l'infanzia comunali dei servizi della pubblica istruzione"		€ 75.000,00	€ 75.000,00

Incentivo al merito ed alla produttività di tutto il personale dell'ente - quota riferita alla performance individuale comprensiva anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL 21/5/2018

Fonte normativa	Descrizione	Da parte stabile	Da parte variabile	Totale anno 2022
Art. 67 comma 3 lett. i) e comma 5 lett. b) CCNL 21.05.2018	Progetti di accrescimento / miglioramento Servizi Comunali		€ 197.739,51	197.739,51

Risorse a destinazione obbligata per specifiche disposizioni di legge (iscritte sul Fondo risorse decentrate ai sensi dell'articolo 67 comma 3 lett. C) del CCNL 21.05.2018)

Art. 59 lett. p) dlgs 15 dicembre 1997 n.446:	Incentivo per recupero evasione ICI - Sottoposte al limite ex art. 23, comma 2 D.Lgs 75/2017	-
Art. 113, comma 2, del d.lgs. n. 50 del 2016	Incentivo per funzioni tecniche - NON sottoposte al limite ex art. 23, comma 2 D.Lgs 75/2017	€ 108.130,00
	Compensi per Avvocatura (cause vinte con spese recuperate dalla controparte) - NON sottoposte al limite ex art. 23, comma 2 D.Lgs 75/2017	€ 30.000,00
	Compensi per avvocatura (cause vinte con spese compensate) - Sottoposte al limite ex art. 23, comma 2 D.Lgs 75/2017	€ 2.387,32
Art. 1, co. 1091, L. 30 Dicembre 2018, n. 145	Incentivi per recupero evasione fiscale e tributaria ai sensi dell'art. 1, co. 1091, L. 30 Dicembre 2018, n. 145	€ 46.338,26
Art. 32 co. 40 D.L. 269/2003	Incentivi per attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32 co. 40 D.L. 269/2003)	€ 15.000,00
	Compensi per spese di giudizio recuperate dalla controparte in giudizi tributari (<i>compensi previsto anche a favore delle P.O. ex art. 18 c.1 lett h) del CCNL 16-18</i>)	€ 3.624,54
	6-Compensi Istat (art. 70-ter CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)	€ 9.400,00
	Totale risorse a destinazione vincolata per specifiche disposizioni di legge	214.880,12

Riccione, 23.11.2022

Per il Comune di Riccione

Graziella Cianini (Presidente della Delegazione trattante)

Luigi Botteghi (Componente Delegazione trattante)

Per le OO.SS. territoriali

Ornella Giacomini FP CGIL

Bernardi Giuseppe CISL FP Romagna

Villa Stefano UIL FPL

CISAL

CSA RAL E.R.

Per la RSU del Comune di Riccione

Aurucci Anna

Bacchini Simona Carmen

Campolucci Roberto

Cirillo Palma

Drai Rachele

Gravina Dina Maria Vittoria

Maioli Lucia

Malpassi Diletta

Ovani Giorgio

Tirincanti Andrea

Vendemini Cinzia

Zaccarelli Mauro