



COMUNE DI LUMEZZANE

RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

ANNO 2017

Art. 1 Costituzione del Fondo

Il fondo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, è stato determinato dal Segretario Generale, con determinazione n. 754 del 11/12/2017.

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2017, abroga espressamente il previgente art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 (Legge finanziaria 2016). Ne consegue che il tetto del trattamento accessorio (l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, degli Enti comunali) è costituito dall'ammontare "complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale" di ciascun Ente comunale determinato per l'anno 2016.

Il limite del Fondo 2017 è quindi l'anno 2016, di conseguenza l'importo non va ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Si è provveduto poi a effettuare una correzione riguardante le progressioni economiche orizzontali in caso di cessazione del personale, voce inserita sia nella parte stabile del fondo che nell'utilizzo.

L'art. 34 c. 4 del CCNL 22/01/2004 prevede che "Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, *sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate* dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni...(omissis)".

Questa frase purtroppo, come successo per altri Enti Locali, è stata erroneamente interpretata, ovvero, a seguito di cessazione di un dipendente con progressione orizzontale si è provveduto ad incrementare il fondo delle risorse decentrate nella parte stabile, incrementando parallelamente la quota per l'utilizzo senza però assegnarla ad altri istituti.

In questo modo la cifra necessaria per il pagamento delle PEO era contabilmente corretta, anche se valorizzata erroneamente.

A partire quindi dal Fondo 2010 non si è più incrementata la parte stabile con PEO di personale cessato, ma si è provveduto a decurtare la corrispondente cifra dall'utilizzo. Quantificata la cifra erroneamente incrementata di anno in anno in Euro 43.956,11, si è provveduto a toglierla sia dalla parte stabile che dal suo utilizzo. Di conseguenza è stato necessario ricalcolare la decurtazione permanente e la decurtazione del Fondo 2016 a seguito di cessazioni di personale nel 2015.

Tutto ciò premesso, il fondo risulta così costituito:

Fondo risorse decentrate stabili

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	Importo 2016	Importo 2017
ART. 14 co. 4	01/04/1999	Riduzione del fondo del lavoro straordinario	€ 1.388,71	€ 1.388,71
ART. 15 co. 1 lett. a	01/04/1999	Ammontare 1998 fondo Art. 31 CCNL 6.7.95, integrato Art. CCNL 16.7.96, detratti oneri del personale trasferito allo stato dall'1.01.2000-	€ 160.008,72	€ 160.008,72
		Ind. Qualifica Apo	€ 5.422,83	€ 5.422,83
		Lavoro straordinario Incaricati APO	€ 4.120,00	€ 4.120,00
		Risparmi part-time 1998	€ 7.365,19	€ 7.365,19
ART. 15 co. 1 lett. b	01/04/1999	Risorse aggiuntive 1998	€ 21.949,42	€ 21.949,42
ART. 15 co. 1 lett. c	01/04/1999	Economie di gestione 1998 limite max 0,80%	€ -	€ -
ART. 15 co. 1 lett. f	01/04/1999	Risparmi da applicazione Art. 21 per trattamenti economici difformi	€ -	€ -
ART. 15 co. 1 lett. g	01/04/1999	Risorse destinate al pagamento LED del personale in servizio nel 1998 - percentuali massime contrattuali	€ 18.920,78	€ 18.920,78
ART. 15 co. 1 lett. h	01/04/1999	Risorse destinate indennità £. 1.500.000 (€ 774,69) per la 8 ^a q.f.	€ 2.595,36	€ 2.595,36
ART. 15 co. 1 lett. i	01/04/1999	Risparmi riduzione posti dirigenziali fino max 0,20% monte salari annuo dirigenza - solo Regioni	€ -	€ -
ART. 15 co. 1 lett. j	01/04/1999	0,52% monte salari 1997	€ 9.926,30	€ 9.926,30
ART. 15 co. 1 lett. l	01/04/1999	Trattamento accessorio personale trasferito a enti comparto per delega funzioni o decentramento	€ -	€ -
ART. 15 co. 5 e ART 31 co. 2	01/04/1999 e 22/1/2004	Risorse aggiuntive limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche e dalla reale copertura dei posti a tempo indeterminato	€ -	€ -
ART. 4 co. 1	05/10/2001	1,1% monte salari 1999	€ 22.385,31	€ 22.385,31
ART. 4 co. 2	05/10/2001	Risorse RIA e assegni ad personam personale cessato (dal 2000 al 2010)	€ 13.359,04	€ 13.359,04
		Unico importo consolidato	€ 267.441,66	€ 267.441,66

ART 15 c. 1 lett. g	01/04/1999	Risorse destinate per l'anno 1998 al pagamento del LED al personale in servizio	€ 55.049,09	€ 11.092,98
ART. 32 co. 1	22/01/2004	Incremento 0.62% monte salari 2001, esclusa dirigenza	€ 13.859,20	€ 13.859,20
ART. 32 co. 2	22/01/2004	Eventuale incremento 0,50% monte salari 2001, esclusa dirigenza; i parametri di riferimento sono quelli dell'anno 2001	€ 11.176,71	€ 11.176,71
ART. 4 co. 1	09/05/2006	Eventuale incremento 0,50% monte salari 2003, esclusa dirigenza;	€ 8.980,50	€ 8.980,50
ART. 8 co. 2	11/04/2008	Incremento delle risorse art.31 comma 2 CCNL 22/1/2204 dell'0,6% monte salari 2005, esclusa la dirigenza	€ 12.755,72	€ 12.755,72
ART. 4 co. 2	05/10/2001	Risorse RIA e assegni ad personam personale cessato (dal 2011 al 2015)	€ 2.659,56	€ 2.656,56
		TOTALE risorse soggette a decurtazione	€ 371.922,44	€ 327.966,33
		Consolidamento decurtazione art. 9 comma 2-bis D.L. n. 78/2010 (8,65%)	€ 31.941,24	€ 28.369,09
		Limite Fondo 2015	€ 339.981,20	€ 299.597,24
		Decurtazione ex art. 9 comma 2-bis D.L. n. 78/2010 (0,97%)	€ 3.297,82	€ 2.906,09
		subtotale	€ 336.683,38	€ 296.691,15
ART. 4 co. 2	05/10/2001	Risorse RIA e assegni ad personam personale cessato (dal 2016)	€ 674,49	€ 5.069,06
		TOTALE	€ 337.357,87	€ 301.760,21

Il fondo delle risorse decentrate stabili quantificato nell'anno 2016 è stato aggiornato per l'anno 2017 come segue:

Art. 4 c. 2 CCNL 05/10/2001 – l'importo per risorse RIA personale cessato viene aggiornato con le 6 cessazioni 2017 per un importo pari a € 4.394,57;

Fondo risorse decentrate variabili

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	Importo 2016	Importo 2017
ART. 15 co. 1 lett. d	01/04/1999	Risorse derivanti da applicazione Art. 43 L. 449/97 (Sponsorizzazioni - Peg)	€ -	€ -
ART. 15 co. 1 lett. k	01/04/1999	Disposizioni di legge per incentivi a categorie specifiche (Merloni, ICI etc);	€ 17.416,00	€ 12.000,00
ART. 15 co. 1 lett. m	01/04/1999	Eventuali risparmi derivanti da applicazione Art. 14 - Lavoro straordinario	€ -	€ -
ART. 15 co. 1 lett. n	01/04/1999	Risorse 1997 per progetti finalizzati nelle CCIAA	€ -	€ -

ART. 15 co. 2 4 e 5	01/04/1999	Importo massimo 1,2% monte salari 1997	€ 22.907,45	€ 22.907,45
Art. 15 co. 5	01/04/1999	Risorse aggiuntive limitatamente agli effetti derivanti dall'ampliamento dei servizi e di nuove attività non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	€ 59.428,75	€ 64.844,75
ex art.208 comma 5 bis	codice della strada	progetto di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187	€ 35.000,00	€ 35.000,00
ART. 54	14/09/2000	Rimborso spese notificazione atti	€ 1.370,25	€ 1.370,25
		TOTALE risorse soggette a decurtazione	€ 136.122,45	€ 136.122,45
		Consolidamento decurtazione art. 9 comma 2-bis D.L. n. 78/2010 (8,65%)	€ 10.736,59	€ 10.736,59
		Limite Fondo 2015	€ 125.385,86	€ 125.385,86
		Decurtazione ex art. 9 comma 2-bis D.L. n. 78/2010 (0,97%)	€ 1.216,24	€ 1.216,24
		subtotale	€ 124.169,62	€ 124.169,62
ART. 15 co. 1 lett. m	01/04/1999	Eventuali risparmi derivanti da applicazione Art. 14 - Lavoro straordinario	€ -	€ -
ART. 15 co. 1 lett. k	01/04/1999	Disposizioni di legge per incentivi a categorie specifiche (Merloni, ICI etc);	€ 10.000,00	€ -
Art 17 co.5	01/04/1999	Economie fondo anno precedente	€ 9.506,83	€ 9.123,02
		TOTALE somme non soggette a decurtazione	€ 19.506,83	€ 9.123,02
		TOTALE	€ 143.676,45	€ 133.292,64

Il fondo delle risorse decentrate variabili quantificato nell'anno 2016 è stato aggiornato per l'anno 2017 come segue:

Art. 17 c. 5 CCNL 01/04/1999 – aggiornati i risparmi effettuati sul fondo dell'anno 2016 accertati in sede di liquidazione dei compensi per € 9.123,02;

Art. 15 c. 1 lett. k del CCNL 01/04/1999 – per la sola quota riferita all'ICI, inserito l'importo pari a € 12.000,00 al netto dell'importo destinato al dirigente;

Art. 15 c. 2 del CCNL 01/04/1999 - disponibilità in seguito a parere positivo del Nucleo di Valutazione di risorse per € 22.907,45 pari al 1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, importo già compreso nel Fondo di Produttività sin dal 2000 (somma soggetta a decurtazione per applicazione dell'art. 9 comma 2 bis D.L. n. 78/2010 convertito nella legge n. 122/2010);

Art. 15 c. 5 - CCNL 01/04/1999 – realizzazione di progetti per un importo totale di € 52.891,92 come di seguito suddivisi:

- A) progetto Pronto Intervento che consiste nella formalizzazione di una procedura tesa al riconoscimento di un incentivo ai dipendenti del comune che metteranno a disposizione la loro opera, fuori dall'orario canonico di lavoro, per affrontare le note difficoltà riscontrate negli anni passati nei mesi invernali – importo di **€ 7.900,00**;
- B) progetto coordinamento responsabili che intende compensare i responsabili degli uffici delle attività di coordinamento per la realizzazione degli obiettivi innovativi e di sviluppo individuati nel Piano degli Obiettivi – importo progetto **€ 7.500,00**;
- C) quota parte per progetto di miglioramento dei servizi **€ 37.491,92** che coinvolge tutti gli uffici ed è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di mantenimento e sviluppo individuati nel Piano degli Obiettivi (a cui si aggiungono i risparmi pari ad € 9.123,02 per un totale di € 46.614,94);

Fondo risorse complessive

Fondo risorse decentrate stabili	€ 301.760,21
Fondo risorse decentrate variabili	€ 133.292,64
Totale	€ 435.052,85

Art. 2 Utilizzo delle risorse 2017

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
Art. 33	22/1/2004	Indennità di comparto previsioni di spesa	€ 37.000,00
Art. 17 co. 2 lett. B	1/4/1999	Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'Art. 5 del CCNL del 31.03.1999 (art. 34 e 35 ccnl 22/01/2004)	€ 115.180,00
		PEO 2017	€ 6.282,35
Art. 17 co. 2 lett. C	1/4/1999	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'Art. 10 del CCNL del 31.03.1999,	€ 98.600,00
Art. 17 co. 2 lett. i e Art. 36 co. 2	1/4/1999 e 22/1/2004	Specifiche responsabilità cat. C e D attribuito con atto formale degli enti. Limite massimo € 300 annui	€ 1.450,00
Art. 32 C.9	22/1/2004	Indennità art. 4 c. 3 C.C.N.L. 16/07/96 (cat. A e B) previsioni	€ 501,00
Art. 17 comma 3	1/04/1999	Indennità prevista da art. 37, c. 4, CCNL 6.7.1995 (ex VIII)	€ 2.110,00
Art. 17 co. 2 lett. d	1/4/1999	Indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo, (art.41 ccnl 22/1/2004)	€ 31.500,0
		subtotale	€ 292.623,35

ART. 17 co.1, co. 2 lett. a	1/4/1999	Progetto miglioramento servizi	€ 62.592,24
ART. 17 co. 1	1/4/1999	Progetto Pronto Intervento	€ 7.900,00
ART. 17 co. 2	1/4/1999	Progetto Responsabili	€ 7.500,00
Ex art.208 comma 5 bis	Codice della strada	PATTO PER LA SICUREZZA - Progetto di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187	€ 35.000,00
Art. 7	09/05/2006	Indennità prevista per specifiche responsabilità affidate a personale di cat. B C e D	€ 16.067,00
ART. 54	14/9/2000	Incentivo a favore di messi notificatori	€ 1.370,25
ART. 17 co. 2 lett. g	1/4/1999	Incentivo per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k (ICI) - Disciplinato da appositi regolamenti	€ 12.000,00
ART. 17 co. 2 lett. g	1/4/1999	Incentivo per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k (Merloni) - Disciplinato da appositi regolamenti	€ -
		subtotale	€ 142.429,49
		TOTALE GENERALE	€ 435.052,84

Il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017 viene ripartito nel rispetto della disciplina dell'art. 17 del CCNL 01/04/1999, nonché degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22/01/2004, con i seguenti criteri:

- istituzione e disciplina dell'indennità di comparto, art. 33 CCNL 22/01/2004;
- corresponsione indennità specifica pari ad € 64,56 annui per il personale inquadrato nelle categorie A e B, posizione economica B.1, art. 4 comma 3 del CCNL 16/7/1996;
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali quantificate in € 121.462,35 al netto degli incrementi erroneamente stanziati (ma non assegnati) per la distorta applicazione dell'art. 34 c. 4 del CCNL 22/01/2004.
- prevedere il fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato, art. 8, 9 e 10 CCNL 31/03/1999;
- mantenere l'indennità prevista da art. 37, c. 4 del CCNL 6/07/1995;
- prevedere le risorse necessarie per il compenso correlato al riconoscimento di specifiche responsabilità, art. 7 CCNL 09/05/2006 per un complessivo di € 22.807,00, da erogarsi mensilmente, e da suddividersi tra i responsabili dei servizi in base ai seguenti parametri:
 - 1) importo dei capitoli di bilancio (entrata e uscita) gestiti (punteggio massimo complessivo 54: 27 per entrate e 27 per uscite);
 - 2) n. personale gestito (tre punti per ogni dipendente fino ad un massimo di 17 punti);
 - 3) qualifica funzionale (D1 p. 1 / D3 p. 2);
 - 4) servizio con o senza dirigente (con dirigente p. 0 / senza dirigente p. 26);
 - 5) riduzione in base alla % del part-time per rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - 6) sostituzioni di responsabili di altri servizi remunerate al 50%;

Per il **Vice Comandante di Polizia Locale** (a cui subentra, per effetto di riorganizzazione interna del comando di PL, dal 1 novembre , il **Responsabile della verbalizzazione**), il **Coordinatore della squadra operai**, il **Responsabile dell'istruttoria delle pratiche edilizie**, il compenso è determinato senza l'osservanza dei parametri di cui sopra, per la peculiarità dei servizi svolti da questi dipendenti;

- compensare le responsabilità affidate con atto formale al personale delle categorie B, C e D, art. 36 c. 2 CCNL 22/01/2004;
- quantificare l'importo dei pagamenti delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, art. 17 comma 2 lettera d CCNL 01/04/1999 – art.41 CCNL 22/01/2004;

Art. 3 Risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per l'anno 2017 sono pari a **€ 114.362,49** suddivisi come di seguito indicato:

- **RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITÀ E AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI: importo complessivo € 15.977,31**
- **PROGETTI MIGLIORAMENTO: importo complessivo € 98.385,19**

Le quote di fondo non assegnate derivanti dalle risorse stabili sono portate in aumento alle risorse complessive dell'anno successivo, mentre quelle derivanti dalle risorse variabili e quelle correlate all'ampliamento dei servizi, le stesse se non distribuite perché non dovute, in deroga al disposto dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'01/04/1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, potranno essere riutilizzate nell'anno successivo solo se finalizzate ad identici o analoghi obiettivi, qualora d'interesse dell'Amministrazione. In caso contrario sono considerate economie di bilancio.

Art. 4 Risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per l'anno 2017 sono pari ad un minimo di **€ 15.977,31**;
2. Sono legate al raggiungimento degli obiettivi di PEG e ricompensano "una tantum" le prestazioni di breve periodo.
3. Sono assegnati in via preventiva al gruppo-lavoro, (che coincide con il settore o con il servizio, se non compreso in settore dotato di dirigente) in ragione della numerosità del gruppo, senza considerare i titolari di P.O., e della categoria di inquadramento secondo i seguenti coefficienti:
 - Cat. A coefficiente 1,0;
 - Cat. B coefficiente 1,2;
 - Cat. C coefficiente 1,3;
 - Cat. D coefficiente 1,5;
4. La verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG da parte del nucleo di valutazione, sulla base delle relazioni dei dirigenti /responsabili, determina la conferma, la riduzione proporzionale o la non conferma della quota di fondo preventivamente assegnata.

5. Il riparto del fondo definitivamente assegnato fra i componenti il gruppo lavoro, è disposto dal dirigente o dal responsabile della posizione organizzativa, per i servizi non compresi in settore dotato di dirigente, sulla base di una scheda di valutazione dell'apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi di PEG in termini di prestazioni e risultati. Per la Segreteria Generale e i Servizi Demografici, la valutazione sarà effettuata dal Segretario Generale.
6. La scheda valuta aspetti diversi per le diverse categorie professionali.
7. Il valutatore ha l'obbligo di comunicare preventivamente le prestazioni attese e di illustrare e motivare ad ogni membro del proprio gruppo - lavoro, la valutazione attribuita. Tutti i dipendenti saranno soggetti alla valutazione con i criteri predetti, a prescindere dalla partecipazione al fondo di produttività.
8. L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo entro 60 gg dalla presentazione delle relazioni sul raggiungimento degli obiettivi conclusi nel 2016;

La somma definitivamente destinata alla produttività e al miglioramento dei servizi verrà assegnata utilizzando i coefficienti sopra descritti, ai seguenti servizi:

- Servizio Segreteria
- Sportello al Cittadino
- Servizi Finanziari
- Servizi alla Persona
- Ufficio Tecnico
- Polizia Locale
- Servizio Tributi

I dipendenti del Servizio Tributi partecipano alla produttività ordinaria per una quota ridotta del 90%, da ripartire con gli stessi parametri di cui sopra.

Si riporta inoltre l'art. 16 del Regolamento Comunale per l'applicazione dell'imposta comunale sugli immobili (ICI) (adottato con deliberazione del C.C. n. 82 del 27/11/1998 - ultima modifica con deliberazione CC. N. 18 del 31/03/2004) avente per oggetto "Compensi incentivanti al personale":

- 1) "Ai dipendenti degli uffici comunali coinvolti nella attività di gestione dell'I.C.I., è riconosciuto un compenso incentivante.
- 2) Tale compenso è riconosciuto in una misura percentuale ed entro un limite massimo individuale, stabiliti dall'organo competente all'inizio di ogni anno, sugli importi per imposta, sanzioni ed interessi, degli accertamenti e delle liquidazioni divenuti definitivi.
- 3) Il fondo costituito come al comma 2 si intende comprensivo degli oneri previdenziali a carico dell'ente, ed è ripartito tra i dipendenti interessati con provvedimento motivato del responsabile dell'ufficio tributi, salvo che per la quota a lui spettante per la quale provvede il dirigente superiore o, in mancanza, il segretario comunale.
- 4) Il fondo di cui al presente articolo si intende aggiuntivo rispetto al fondo incentivante previsto dal C.C.N.L. dei dipendenti degli enti locali, e agli emolumenti di cui all'art. 6 comma 8 della L. 127/97 modificata dalla L. 191/98, e alle indennità di posizione e di risultato previste dall'art. 10 del nuovo ordinamento sulle qualifiche dei dipendenti degli enti locali, e alle retribuzioni di posizione e di risultato del personale dirigenziale."

Si stabilisce altresì che ai dipendenti, che in base alla Legge n. 109/94 Merloni e sue successive modificazioni, avranno percepito, nell'anno di competenza della suddivisione del fondo, in qualità di progettista e/o direttore dei lavori e/o responsabile del procedimento e/o collaboratore più di € 3.000,00, ed in qualità di collaboratore (per i dipendenti che non svolgono le funzioni di progettista, DL o RUP) più di € 1.500,00, di incentivo per tali incarichi, non verrà corrisposto il premio incentivante. La quota del fondo di produttività non verrà distribuita anche ai

dipendenti dell'Ufficio Tributi che percepiranno un importo superiore ad € 3.000,00 quale compenso per partecipazione alle attività di accertamento ICI. Analogamente i titolari di Posizione Organizzativa, che avranno percepito per le attività di progettazione di cui alla Legge n. 109/94 e sue successive modificazioni, nonché per accertamenti ICI, importi superiori ad € 5.500,00 non percepiranno la retribuzione di risultato.

Restano ferme le modalità di attribuzione dell'indennità di risultato ai titolari delle Aree delle Posizioni Organizzative che risultano incaricati per l'anno 2017 (compilazione scheda individuale di valutazione da parte del Segretario Generale).

Progetto innovazione e sviluppo responsabili € 7.500,00

(finanziato con risorse art. 15 comma 5)

Il progetto intende compensare i Responsabili degli uffici delle attività di promozione ed impulso effettuata nel corso del 2017 per la realizzazione degli obiettivi innovativi e di sviluppo individuati nel Piano degli Obiettivi.

Il budget individuale assegnato a ciascun dipendente tiene conto delle disponibilità finanziarie e del diverso peso delle attività sviluppate nel tempo e sarà erogato sulla base della scheda di valutazione individuale. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi sarà differenziata per ciascun responsabile e opererà come correttivo alla valutazione delle prestazioni con la seguente formula:

$$\text{tot. punteggio prestazioni} / 100 * 70 + \text{punteggio obiettivi} 30/30$$

Nel caso in cui dalla scheda di valutazione emerga un punteggio inferiore a 80/100 sarà operata una decurtazione *proporzionale* all'importo individuale stanziato.

I budget individuali sono quantificati come segue

Servizio Pianificazione e Provveditorato	445,10
Servizio Segreteria Generale	901,33
Ufficio Relazioni con il Pubblico	901,33
Servizio attività economiche	968,15
Servizio Lavori Pubblici Manutenzioni	1.201,77
Servizio Urbanistica ed Edilizia privata	111,28
Servizio Ambiente - caccia e pesca	300,44
Servizio Controllo di Gestione	1.335,30
Servizio Finanziario	1.335,30
TOTALE	7.500,00

Art. 5 Progetti Miglioramento

- Il PEG 2017-2019 sviluppa le linee guida fondamentali dell'Amministrazione contenute nella relazione previsionale e programmatica del bilancio e le traduce in indirizzi organizzativi ed in progetti e obiettivi, classificati in obiettivi di sviluppo, innovativi e di mantenimento.
- Occorre precisare che il compimento delle attività necessarie alla realizzazione dei diversi obiettivi del PEG costituisce dovere fondamentale di ogni dipendente e non è pensabile che lo scarso coinvolgimento del singolo possa tradursi nella semplice decurtazione delle risorse stanziate nel progetto miglioramento ovvero nella parziale liquidazione delle risorse del fondo destinato ad incentivare la produttività.

- I progetti miglioramento ed in genere il fondo per la produttività mirano a retribuire l'aspetto qualitativo delle attività svolte, dato che le semplici attività gestionali poste in essere per il raggiungimento degli obiettivi trovano remunerazione nell'ordinario trattamento stipendiale del dipendente.
- Rilevato però che gli obiettivi prefissati nel PEG si traducono in un incremento delle attività ed in un miglioramento dei servizi, ciò rende possibile l'integrazione delle risorse decentrate variabili ai sensi del comma 5 dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999, integrazione che viene pertanto finalizzata a retribuire con un compenso incentivante quei dipendenti che hanno assicurato il massimo apporto qualitativo.
- Il potenziamento dei servizi in termini quantitativi e qualitativi può essere ricondotto alle seguenti attività:
 1. Potenziamento pronto intervento
 2. Patto per la sicurezza - potenziamento servizi di controllo della Polizia Locale
 3. Progetto miglioramento servizi

5.1 Progetto pronto intervento € 7.900,00 (finanziato con risorse art. 15 comma 5)

Intende riconoscere un incentivo ai dipendenti del comune che mettono a disposizione la loro opera, fuori dall'orario canonico di lavoro ed al di là della disciplina della reperibilità, per affrontare le emergenze che talvolta si presentano sul territorio, in particolar modo nei mesi invernali, in occasione delle nevicate.

Si prevede di riconoscere al personale impegnato nel progetto un premio correlato alla performance complessiva del servizio, che tiene conto del fatto che l'apporto in termini di efficacia ed efficienza di questi dipendenti è rilevante in questo progetto e saranno con questo ricompensati; pertanto non accederanno al riparto del fondo per la produttività.

A tale premio sarà aggiunta altra quota correlata allo specifico apporto individuale del progetto e composta da una quota graduata tra i dipendenti in misura fissa ed un'altra quota proporzionata alle ore di lavoro straordinario che l'attuazione del progetto avrà richiesto. Si ipotizza una quota massima di 180 ore a dipendente ed un premio determinato in € 10,00 max per ogni ora di lavoro, con la precisazione che se il numero delle ore dovesse essere superiore a quello stimato i dipendenti non potranno esimersi dall'aderire al progetto.

Si ipotizza per l'anno 2016 un importo annuo di € 7.900,00 così distinto:

CANDIDATI	QUOTA PERFORMANCE SERVIZIO	QUOTA AGGIUNTIVA FORFETTARIA PROG. OBIETT.
	(1)	(2)
3 dipendenti	3.800,00	4.100,00

L'importo di € 3.800,00 sub (1) sarà ripartito tra i dipendenti per la quota del 30% secondo gli stessi criteri della produttività collettiva (tenendo conto della % generale di raggiungimento degli obiettivi) e per il restante 70% in proporzione al numero di ore di lavoro straordinario effettuate.

L'importo di € 4.100,00 sub (2) sarà ripartito invece sulla base dell'apporto individuale misurato in termini quantitativi (ore di straordinario effettuate). Gli importi di cui alla colonna 2 costituiscono un budget complessivo che potrà subire storni da un dipendente all'altro. Qualora dalla valutazione delle prestazioni del singolo dipendente dovesse emergere un punteggio inferiore a 50/100, il premio orario sarà ridotto del 50%.

5.2 Incremento del presidio del territorio: progetto di miglioramento del servizio di Polizia Locale mirato a realizzare il potenziamento dei controlli sul territorio comunale con correlato aumento di prestazioni del personale in servizio

Importo progetto € 35.000,00

(finanziato con risorse ex art. 208 comma 5 bis – Codice della Strada)

I progetti di miglioramento della Polizia Locale mirano ad aumentare i controlli (amministrativi, penali e di sicurezza) sul territorio attraverso una maggiore presenza degli operatori oltre la fascia oraria ordinaria (dalle 7:30 alle 19:00) di servizio.

Il programma di lavoro predisposto dal Comandante della Polizia locale, d'intesa con il Sindaco si conforma agli obiettivi dei seguenti accordi, che determinano le priorità di intervento:

- Convenzione per la gestione associata della funzione di polizia locale fra i comuni di Lumezzane e Sarezzo, approvata con delibera di C.C. n. 66 del 28/07/2015, sottoscritta il 28/09/2015 in vigore fino al 28/09/2020;
- Accordo di collaborazione istituzionale a supporto delle politiche per la sicurezza urbana tra i comuni di Lumezzane, Sarezzo, Gardone V.T., Villa Carcina e Concesio, approvato con delibera di G.C. n. 151 del 15/09/2015 e sottoscritto digitalmente in data 12/10/2015 prot. n. 37320.

Si prevedono quattro progetti da realizzarsi ciascuno in un trimestre dell'anno 2017, con la possibilità di destinare le risorse non utilizzate in un trimestre nel progetto dei trimestri successivi.

Si prevede di riconoscere al personale impegnato nel progetto un **premio correlato alla performance complessiva del servizio**, che tiene conto del fatto che l'apporto in termini di efficacia ed efficienza del personale impegnato è rilevante in questo progetto e saranno con questo ricompensati; pertanto non accederanno al riparto del fondo per la produttività.

A tale premio sarà aggiunta altra quota correlata allo specifico apporto individuale del progetto.

Apporto individuale:

n. dipendenti interessati: 10

budget annuo € 21.460,00

Tipologia	Totale annuo	Peso obiettivo
Servizi diurni	€ 2.160,00	10,065%
Servizi serali (19:30-23:30)	€ 11.500,00	53,588%
Servizi notturni (oltre le 23:30)	€ 2.400,00	11,184%
Rientro festivi	€ 5.400,00	25,163%
Totale	€ 21.460,00	100%

Si prevedono servizi di pattugliamento e potenziamento della polizia locali in parte notturni (oltre le 23:30) per un totale di 80 h, in parte serali (19:30-23:30) per un totale di 500 h, in parte diurni per circa 270 h e nei giorni di rientro festivi per un monte ore complessivo di 1080 h.

Nel caso in cui l'obiettivo venga realizzato in orari diversi sarà possibile incrementare nell'ordine il monte ore dei primi dell'elenco rispetto a quello dei successivi, nel limite comunque delle risorse assegnate.

Le risorse destinate a tale obiettivo sono pari ad € 21.460,00

Le risorse saranno assegnate applicando la seguente formula:

Quota individuale incentivo = € 21.460,00 * Ai (%) (apporto individuale realizzazione obiettivo)

$Ai (%) = ((\text{ore notturne}/80) * \text{peso obiettivo}=11,184)) + ((\text{ore serali}/500) * \text{peso obiettivo}=53,588)) + ((\text{ore diurne}/270) * \text{peso obiettivo}=10,065)) + ((\text{pattuglie esterne rientro festivi}/1080) * \text{peso obiettivo}=25,163))$

A fronte dello stanziamento si pone come obiettivo minimo annuo, da graduarsi sui quattro progetti trimestrali:

- 30 servizi complessivi in orario serale
- 8 servizi complessivi in orario notturno
- 15 servizi diurni individuali

Il raggiungimento dell'obiettivo dei progetti verrà verificato e liquidato entro 60 gg dalla presentazione delle relazioni sul raggiungimento degli obiettivi conclusi nel 2017. L'incentivo sarà riconosciuto a fronte dello svolgimento dei servizi di potenziamento della polizia locale (e si cumulerà con il compenso per lavoro straordinario per i servizi diurni, serali e notturni), da svolgersi secondo le indicazioni definite dall'Amministrazione e sulla base di calendario espressamente approvato dal Sindaco. Gli importi costituiscono un budget complessivo che potrà subire storni da un dipendente all'altro. Le risorse eventualmente inutilizzate in un trimestre possono essere utilizzate nel trimestre successivo.

Performance del servizio:

n. dipendenti interessati: 10

budget annuo € 13.540,00

La quota correlata alla performance del servizio è quantificata in **€ 13.540,00** e sarà ripartita tra i dipendenti secondo gli stessi criteri della produttività collettiva (tenendo conto della % generale di raggiungimento degli obiettivi) e sulla base dell'apporto individuale misurato in termini qualitativi e quantitativi (scheda di valutazione). Qualora dalla valutazione delle prestazioni del singolo dipendente dovesse emergere un punteggio inferiore a 50/100, il premio correlato all'apporto individuale sarà ridotto del 50%.

L'apporto continuativo al progetto di tutti gli agenti, finalizzato ad un minore impegno individuale per garantire i servizi, sarà elemento determinante nella valutazione delle prestazioni sotto il profilo del raggiungimento dei risultati legati agli obiettivi individuali assegnati, dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi/programmi/progetti di gruppo ai quali partecipa, della condivisione degli obiettivi e della collaborazione con colleghi e superiori.

5.3 Progetto miglioramento servizi € 46.614,94

(finanziato per € 37.491,92 con risorse art. 15 comma 5 e per € 9.123,02 con risparmi)

Anche quest'anno importanti obiettivi di sviluppo hanno riguardato le attività di prevenzione della corruzione e la trasparenza. Il PEG 2017-2019 contiene infatti importanti indirizzi organizzativi in entrambe le due materie a cui sono correlati gli obiettivi funzionali alla loro attuazione.

A questi si aggiungono gli ulteriori obiettivi di miglioramento e di sviluppo contenuti nel Piano degli Obiettivi ed assegnati a tutti i dipendenti, liquidato con le stesse modalità previste nell'art. 4.

Detti obiettivi, sebbene portati avanti da singoli dipendenti o uffici, si traducono in un miglioramento qualitativo dei servizi resi dall'ente nel suo complesso e pertanto si intende riconoscere un incentivo per il loro raggiungimento, da distribuire a tutti i dipendenti che comunque partecipano alla produttività.

Nel Piano della Performance-Piano Obiettivi 2017 sono stati inseriti gli obiettivi operativi previsti nel DUP 2017-2019 ai quali sono stati associati degli indicatori performanti atti a consentire una valutazione del loro grado di raggiungimento.

Sono inoltre stati aggiunti i seguenti obiettivi esecutivi: attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, riorganizzazione delle procedure per l'introduzione della contabilità armonizzata, amministrazione trasparente, modalità organizzative per il controllo delle esecuzione degli appalti, incremento del presidio del territorio, progetto sostegno iniziative culturali, contributi per rivitalizzare il centro storico, miglioramento modalità di raccolta rifiuti, efficientamento energetico, riorganizzazione del servizio cimiteriale, riassegnazione posteggi mercatali.

Art. 6 Progetto Notificazioni € 1.370,25

1. Il progetto viene finanziato da una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria determinata nella misura del 35% delle riscossioni alla data del 31/12 di ciascun anno; l'importo viene quantificato presuntivamente in **€ 1.370,25** e confluisce nel fondo per finanziare il presente progetto di produttività che coinvolge i messi notificatori.
2. L'obiettivo del progetto è quello di migliorare lo standard di qualità del servizio in termini di tempestività ed efficacia:
 - La tempestività sarà rilevata monitorando i tempi medi di notificazione di tutti gli atti che vengono assegnati all'ufficio.
 - L'efficacia sarà rilevata dall'assenza di rilievi in ordine ai tempi di notifica pervenuti in particolare dall'Amministrazione finanziaria.
3. Il riparto del fondo avviene con le seguenti modalità:
 - Determinazione della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo tenendo conto della performance organizzativa rilevata misurando tempestività ed efficacia.
 - L'importo da distribuire, al netto della % di mancato raggiungimento dell'obiettivo, sarà distribuito tra i messi notificatori tenendo conto dalla performance individuale rilevata dal n. di notifiche complessivamente effettuate da ciascun messo (per conto dell'Amm. Finanziaria e di altri enti) e dal punteggio ottenuto nella valutazione delle prestazioni operata con la consueta scheda.

Art. 7 Progressioni orizzontali

Nel CCDI 2016 era stato previsto di effettuare nel 2017 le seguenti nuove progressioni economiche orizzontali:

- n. 2 progressioni nell'ambito della categoria B (per Euro 1.591,98)
 - n. 3 progressioni nell'ambito della categoria C (per Euro 2.538,90)
 - n. 1 progressione nell'ambito della categoria D (per Euro 2.312,18)
- con una spesa massima di Euro 6.443,06.

Effettuate le prescritte procedure selettive e rilevato che le risorse assorbite dagli scorrimenti disposti ammontavano a complessivi Euro 3.526,51, cifra di molto inferiore allo stanziamento concordato nel CCDI 2016, l'Amministrazione, sentite le

R.S.U., ha ritenuto in via straordinaria, considerato il lungo periodo di blocco contrattuale, di esaurire il budget previsto incrementando proporzionalmente il numero di progressioni economiche di cat. B e C, ottenendo il seguente risultato che pertanto viene in questa sede recepito:

Per la categoria B: 4 scorrimenti Euro 1.768,98
Per la categoria C: 6 scorrimenti Euro 3.386,31
Per la categoria D: 1 scorrimento Euro 1.126,31
per un totale di Euro 6.281,47.

Anche per l'anno 2018 si prevede di effettuare nuove progressioni economiche orizzontali, utilizzando l'importo delle PEO dei dipendenti che cesseranno l'anno prossimo a seguito di pensionamenti, come segue:

- n. 2 progressioni nell'ambito della categoria B
- n. 3 progressioni nell'ambito della categoria C
- n. 1 progressione nell'ambito della categoria D

per un importo totale indicativamente quantificato in Euro 6.443,06.

La graduatoria delle progressioni 2018 avrà decorrenza 01/01/2018, verrà finanziata per il relativo importo annuo nel Fondo delle risorse decentrate 2018 e verrà liquidata solo dopo la sottoscrizione del relativo CCDI 2018.

Art. 8 Riepilogo complessivo delle risorse

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente destinate al finanziamento delle risorse umane e della produttività nonché del lavoro straordinario e per la formazione stanziata per l'anno 2017:

Descrizione spesa	Importo in euro
Risorse decentrate stabili	301.760,21
Risorse decentrate variabili	133.292,64
Totale costo contrattaz. coll. decentrata	435.052,85
Fondo Lavoro straordinario	36.702,00
Fondo formazione	7.500,00
Totale generale	479.254,85

Art. 9 Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti ed ai contratti collettivi decentrati siglati in data 12/05/2005, 28/11/2005, 21/12/2006, 16/10/2007, 13/01/2009, 08/04/2010, 25/10/2010, 01/12/2011, 28/11/2012, 12/02/2014, 23/12/2014, 23/12/2015 e 15/12/2016.