

## **Parte IV – Trattamenti economici**

### **Art. 26 – Trattamento economico**

1. Il trattamento economico tabellare ed accessorio è disciplinato dal CCNL, così come la costituzione del fondo per il salario accessorio.
2. Annualmente le Parti si impegnano alle relazioni per quanto riguarda la destinazione del fondo per il salario accessorio.
3. Per l'anno 2023 la costituzione del fondo è indicata nell'allegato A al presente contratto, mentre la destinazione è individuata nell'allegato B.
4. La retribuzione individuale di risultato è attribuita al personale secondo quanto previsto dal regolamento per il conferimento delle P.O. del Comune di Borgosatollo, approvato con del. G.C. n°28 del 08.04.2019 .

### **Art. 27 – Indennità**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza dei Responsabili di settore competenti.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, da parte dei Responsabili di settore competenti.
8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

### **Art. 28 - Indennità condizioni di lavoro**

1. Il Comune di Borgosatollo, ai sensi dell'art. 84 bis CCNL, corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata", al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo il profilo e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. L'attribuzione del beneficio di cui alla presente indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti:
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
  - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
  - da apposita dichiarazione del Responsabile di settore competente, attestante le giornate di effettivo svolgimento delle attività legittimanti.
6. Si individuano, a titolo esemplificativo, i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
  - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
  - da apposita dichiarazione del Responsabile di settore competente, attestante le giornate di effettivo svolgimento delle attività legittimanti.
9. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori nella prestazione resa dai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
10. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
  - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
  - da apposita dichiarazione del Responsabile di settore competente, attestante le giornate di effettivo svolgimento delle attività legittimanti.
12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 – € 15,00 come segue:

| Condizione di lavoro                          | Importo al giorno |
|-----------------------------------------------|-------------------|
| – personale esposto a rischio                 | € 4,00            |
| – personale esposto a disagio                 | € 5,00            |
| – personale con funzioni di agente contabile: |                   |
| a) media mensile valori cassa maneggiati      |                   |
| oltre 2.000,00                                | € 4,00            |

13. In caso di compresenza di più fattispecie, si prenderà a riferimento l'indennità più elevata.

## **Art. 29 - Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali, oltre quanto già indicato nel comma 1 del precitato art. 84:
  - si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con provvedimento del Segretario Generale, sentita la Conferenza dei Responsabili, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.
  - Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
  - L'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ ai sensi del comma 2 del presente articolo, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL (Fondo risorse decentrate: costituzione) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate, secondo i seguenti criteri:
    - A) Sostituzione della EQ nella firma di atti a valenza esterna: fermo restando il rispetto delle normative e delle disposizioni contrattuali vigenti, la sostituzione dei Responsabili di Settore, in caso di loro temporanea assenza, consente il riconoscimento di una indennità in misura proporzionale alla retribuzione di posizione della EQ sostituita, entro i seguenti valori esemplificativi:

Indennità di posizione E.Q € 18.000 = indennità specifiche responsabilità € 3.000,00
    - B) Responsabilità di sistemi relazionali complessi (interni ed esterni), caratterizzati da istruttorie di particolare complessità, con autonomia funzionale, formalmente attribuita dal Segretario Generale, previa relazione del Responsabile di Settore:

- € 500,00 per ogni figura individuata.
    - C) Coordinamento dipendenti (di qualifica pari/inferiore per un n° minimo di 2 unità) in misura proporzionale al numero di personale gestito (minimo 2 persone = indennità minima € 600,00; 10 dipendenti e oltre = indennità massima € 2.000,00; in proporzione da 3 a 10).
    - D) le specifiche responsabilità del personale delle aree degli operatori esperti e degli istruttori e dei funzionari attribuite con atto formale del Segretario Generale su relazione del Responsabile di Area, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale (qualora la delega sia completa), agli archivisti informatici, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi nella misura di € 500 annui lordi;
    - E) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori nella misura di € 300,00;
    - F) agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe con delega parziale viene riconosciuta nella misura di € 200,00 annui lordi.
  - Per la determinazione di ogni singolo valore delle indennità di cui ai punti A), B), e C) si dovrà utilizzare la formula proporzionale diretta.
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita

- l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate alle lettere A), B) e C), con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 4.000,00.
3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
  4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

### **Art. 30 - Compensi previsti da norme di legge**

1. Norme di legge e/o regolamentari comunali, in attuazioni di disposizioni di legge, possono riconoscere al personale del Comune di Borgosatollo, ulteriori compensi e/o indennità.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista dalle norme e/o negli appositi regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per il personale inquadrato nell'area degli Istruttori e delle EQ, vi provvede il Segretario Generale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
  - a) proventi da sponsorizzazioni;
  - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dalla Giunta Comunale, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 80 del CCNL.
7. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
  - articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
  - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
  - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
  - al regolamento comunale approvato con deliberazione G.C.n.93/2018

### **Art. 31 - Premio correlato alla performance organizzativa**

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel P.I.A.O., approvato annualmente con delibera della Giunta comunale nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel P.I.A.O.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile di Settore EQ.

### **Art. 32 - Premio correlato alla performance individuale**

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale”, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel P.I.A.O. approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Settore nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale.
5. La performance individuale dei dipendenti del Comune di Borgosatollo viene valutata sulla base dei seguenti fattori a cui viene attribuito il punteggio :

| FATTORI DI VALUTAZIONE                                                                                                                                                   | PUNTEGGIO  |                      |                      |                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------------|----------------------|-----------------|
|                                                                                                                                                                          | Fino a 0,2 | Da 0,3<br>fino a 0,5 | Da 0,6<br>fino a 0,7 | Da 0,8 fino a 1 |
| REALIZZAZIONE DEI COMPITI E DEGLI<br>OBIETTIVI ASSEGNATI<br><br>- Grado di assunzione delle responsabilità proprie<br>del ruolo<br><br>- Esecuzione e impegno lavorativo |            |                      |                      |                 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di utilizzo delle risorse assegnate</li> <li>- grado di conseguimento degli obiettivi individuali o di gruppo</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |  |  |  |
| <p>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE E<br/>CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA<br/>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado di autonomia nello svolgimento delle attività assegnate</li> <li>- Capacità di risoluzione delle problematiche lavorative</li> <li>- Attitudine a proporre miglioramenti organizzativi</li> <li>- Contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza</li> </ul> |  |  |  |  |
| <p>COMPETENZE PROFESSIONALI</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Esperienza professionale</li> <li>- Disponibilità ad aggiornamento professionale</li> <li>- Capacità di utilizzo delle nuove conoscenze acquisite</li> </ul>                                                                                                                                                                                                        |  |  |  |  |
| <p>RELAZIONI CON IL GRUPPO DI LAVORO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado di integrazione con i colleghi ed il responsabile</li> <li>- Attitudine alla cooperazione e collaborazione</li> <li>- Capacità di trasferire le conoscenze acquisite</li> </ul>                                                                                                                                                                      |  |  |  |  |
| <p>RAPPORTI CON L'UTENZA INTERNA ED<br/>ESTERNA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità di gestione dei rapporti</li> <li>- disponibilità a comprendere le esigenze dell'utente</li> <li>- Impegno dimostrato nel fornire risposte adeguate</li> </ul>                                                                                                                                                                         |  |  |  |  |

Totale valutazione

Il totale della valutazione di ciascun dipendente viene successivamente correlato nelle seguenti fasce di differenziazione;

| differenziazione valutazione nelle fasce |            |
|------------------------------------------|------------|
| fascia                                   | punteggio  |
| bassa                                    | da 0 a 1,5 |
| media                                    | da 1,6 a 3 |
| medio/alta                               | da 3,1 a 4 |
| alta                                     | da 4,1 a 5 |

Ai fini del calcolo del premio individuale, si applicano le seguenti tabelle di maggiorazione premio di cui al precedente punto 4, e del correttivo per categoria:

| correlazione merito/premio |                   |     |
|----------------------------|-------------------|-----|
| fascia alta                | premio base x 1,4 | 1,4 |
| fascia medio/alta          | premio base x1,2  | 1,2 |
| fascia media               | premio base       | 1   |
| fascia bassa               | no premio         | 0,6 |

| correttivo per categoria                      |                         |
|-----------------------------------------------|-------------------------|
| cat. Inquadram.                               | fattore crescita premio |
| Area degli operatori                          | 1,04                    |
| Area degli operatori esperti                  | 1,05                    |
| Area degli istruttori                         | 1,07                    |
| Area dei funzionari ed elevata Qualificazione | 1,08                    |

La scheda di valutazione verrà trasmessa a ciascun dipendente comunale.

Se i soggetti valutati non condividessero gli esiti finali della valutazione, al fine di tentare di prevenire l'insorgenza di contenziosi formali, si stabilisce la seguente procedura di riesame delle valutazioni:

- a) Il valutato presenta motivata istanza di riesame entro dieci giorni dal ricevimento della scheda di valutazione. Per i titolari di Posizione Organizzativa, l'istanza è rivolta al Nucleo di valutazione, per i dipendenti al Segretario comunale;

b) I soggetti competenti, secondo i casi cui sopra, valutano l'istanza, assumendo tutti gli elementi di conoscenza necessari, anche prevedendo l'eventuale audizione del richiedente e, conseguentemente, assumono la decisione definitiva in ordine alla richiesta di riesame, trasmettendola all'interessato entro 10 giorni dal suo ricevimento.

### **Art. 33 - Maggiorazione del premio individuale**

1. In attuazione dell'art. 81 del CCNL per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:
  - a 9 dipendenti, che conseguono la valutazione più elevata, è attribuita la maggiorazione del premio individuale, con le seguenti modalità:
    - a) vengono individuati i dipendenti delle seguenti aree:
      - Amministrativa/Suap: 1
      - Ragioneria/tributi: 2
      - Tecnica (LL.PP/Edilizia privata/ Urbanistica-ecologia): 2
      - Servizi alla persona: 1
      - Polizia locale: 1
      - Servizi demografici : 1
      - Biblioteca: 1
  - dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 30% dell'importo medio pro-capite della performance individuale, moltiplicato per il numero dei dipendenti da premiare, in base alla seguente formula:  
$$\text{Premio} = \frac{\text{Fondo performance} \times 30\%}{\text{Totale dipendenti}}$$
  - il premio verrà erogato ai dipendenti che in ogni Settore avranno conseguito la valutazione maggiore. In caso di parità di valutazioni, verrà attribuito al dipendente più giovane di età e, in caso di ulteriore parità, al dipendente più giovane d'età che non abbia percepito la maggiorazione del premio nei due anni precedenti.

### **Art. 34 – Costituzione e destinazione del fondo risorse decentrate**

1. Le parti si danno reciproco atto che il fondo per le risorse decentrate, per sua natura, viene costituito e destinato annualmente e si impegnano, nel rispetto delle norme contrattuali nazionali e del presente contratto decentrato, a comportamenti in buona fede e correttezza per le relazioni sindacali in proposito.
2. La costituzione del fondo in questione per l'anno 2023 è indicata nell'allegato sub A al presente, mentre la destinazione viene individuata nell'allegato sub B.