



COMUNE DI SORTINO
(LIBERO CONSORZIO DI SIRACUSA)

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 160 DEL 28-12-2022 OGGETTO: PRESA ATTO SCHEMA DI PREINTESA
DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
2022 E CONSEGUENTI ADEMPIMENTI.**

L'anno duemilaventidue il giorno Venerdì del mese di Dicembre alle ore. 19.40. nella Sala delle Adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.-

Presiede l'adunanza il Sig. Vincenzo Parlato nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg:

COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE		PRESENTI	ASSENTI
1) SIG. VINCENZO PARLATO	SINDACO	X	
2) DOTT. VINCENZO BASTANTE	VICE SINDACO	X	
3) SIG. DI PIETRO IVAN	ASSESSORE	X	
4) SIG. MAGNANO ORAZIO	ASSESSORE	X	
5) DOTT. MESSINA GIUSEPPE	ASSESSORE	X	
6) SIG.RA TUCCITTO CARMELA	ASSESSORE	X	

TOTALE 6

Con la partecipazione del segretario Comunale dr. Bartolotta Antonino Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato;

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla presente deliberazione relativa all'oggetto hanno espresso parere:
il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica:

FAVOREVOLE

CONTRARIO PER LE SEGUENTI MOTIVAZIONI: _____

NON NECESSARIO IN QUANTO ATTO DI MERO INDIRIZZO.

DATA 22-12-2022

F.to IL RESPONSABILE

DOC. A. BAROLICATA

il responsabile di ragioneria, per quanto concerne la responsabilità contabile e/o la copertura finanziaria

ai sensi dell'Art.55 L.R.n.44/91:

FAVOREVOLE

CONTRARIO CON LE SEGUENTI MOTIVAZIONI: _____

NON NECESSARIO IN QUANTO DALL'ATTO NON SCATURISCE IMPEGNO DI SPESA.

DATA 22-12-2022

F.to IL RESPONSABILE

SIG. R. TUCCITTO

Deliberazione: Giunta Comunale
Area competente: Amministrativa
Responsabile del Procedimento: Il Segretario Generale
Proponente: Il Sindaco

OGGETTO: Presa atto schema di preintesa del Contratto Decentrato Integrativo 2022 e conseguenti adempimenti.

Il Sindaco

Premesso:

- che con Delibera di Giunta Comunale n. 49 del 11.5.2022 è stata nominata la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e impartite le direttive per il Contratto Decentrato Integrativo 2022;
- che i rappresentanti sindacali e di parte pubblica si sono riuniti nelle sedute del 6 luglio e del 4 dicembre u.s. e, in pari data, hanno sottoscritto all'unanimità lo schema di preintesa del Contratto Decentrato Integrativo per l'anno 2022;
- che la preintesa del CDI 2022 e i relativi allegati sono stati trasmessi al Collegio dei Revisori Contabili con nota prot. 17848 del 22/12/2023.

Atteso:

- che le nuove regole previste dal CCNL sottoscritto in data 16.11.2022 per la costituzione del fondo per la contrattazione decentrata si applicano ordinariamente a partire dall'anno 2023, con la disapplicazione a partire dalla stessa data, delle disposizioni dettate dall'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018;
- che, altresì, come stabilito in sede di contrattazione decentrata e stante l'approvazione del nuovo CCNL per il triennio 2019/2021, per l'esercizio in corso si è ritenuto opportuno confermare la vigenza del contratto parte normativa 2021/2023.

Ritenuto che ai sensi del vigente CCNL l'organo di Governo competente dell'ente, acquisito il parere di controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri da parte dell'organo di revisione contabile, autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Dato Atto:

- che in data 28/12/2022 prot. n. 18017 l'Organo di Revisione Contabile dell'Ente ha fatto pervenire il parere in merito allo schema di preintesa di CCDI per l'anno 2022;
- che la mancata conclusione del procedimento relativo alla sottoscrizione del CCDI per l'anno 2022 entro i termini di legge, è certamente causa di contenzioso tra l'Ente e il personale dipendente per la mancata erogazione della produttività e delle indennità previste dal vigente CCNL per il comparto Funzioni Locali;
- che ai fini della conclusione del procedimento in argomento, l'Organo esecutivo dell'Ente dovrà prendere atto dello schema di preintesa in allegato alla presente ed autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla conseguente sottoscrizione.

Acquisiti i pareri favorevoli:

- del responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica;
- del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile.

Visti:

- il CCNL Funzioni Locali 2016/2018;
- il CCNL Funzioni Locali 2019/2021;
- il D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;
- l'Ordinamento Regionale EE.LL. vigente in Sicilia;
- lo Statuto Comunale.

Ritenuta l'urgenza di dare corso al presente atto deliberativo ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n.44/91 e ss.mm.ii.

PROPONE CHE LA GIUNTA DELIBERI

Prendere atto della premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale la presente deliberazione.

Di approvare lo schema di preintesa del Contratto Decentrato Integrativo 2022 in allegato alla presente proposta.

Di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo per l'anno 2022.

Di demandare al Responsabile del Settore Contabile la trasmissione, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto decentrato integrativo 2022, nonché, l'adozione dei conseguenti atti di rispettiva competenza inerenti l'esecuzione dello stesso.

Di dichiarare, con separata votazione, la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, c.2, della L.R. n. 44/91 e ss.mm.ii.

Il Responsabile del Procedimento

Il Segretario Comunale

F.to **Antonino Bartolotta**

Il Sindaco

F.to **Vincenzo Parlato**

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la superiore proposta;

RITENUTA la necessità di provvedere in merito e fatte proprie le osservazioni e le argomentazioni riguardo al provvedimento proposto;

VISTO l'O.R.E.L. vigente nella legislazione Siciliana e il suo regolamento di attuazione;

Con voti unanimi espressi nei modi e forme di legge;

D E L I B E R A

DI APPROVARE integralmente l'allegata proposta relativa all'argomento in oggetto che fa parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;

IL PRESIDENTE

F. 10 Sig. Vincenzo Parlato

L'ASSESSORE A.

F. 10 Dott. V. Bastante

IL SEGRETARIO COMUNALE

F. 10 Dott. Antonino Bartolotta

DICHIARARE con successiva e separata votazione la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi di legge, stante l'urgenza di provvedere in merito,

IL PRESIDENTE

F. 10 Sig. Vincenzo Parlato

L'ASSESSORE A.

F. 10 Dott. V. Bastante

IL SEGRETARIO COMUNALE

F. 10 Dott. Antonino Bartolotta

**COMUNE DI SORTINO**

Libero Consorzio Comunale di Siracusa

COPIA

2° SETTORE CONTABILE

OGGETTO:	COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE - ANNO 2022
-----------------	--

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE**N. 21 del 04-04-2022****Reg. Gen. N. 119 del 04-04-2022****CIG:**

L'anno duemilaventidue addì quattro del mese di aprile, nella Casa Comunale,

Il Capo Settore

Vista l'allegata proposta n. 25 del 04-04-2022, che forma parte integrante del presente atto, del Responsabile del procedimento Michele Tuccio;

Ritenuto che l'istruttoria preordinata alla emanazione del presente atto consente di attestare la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa di quest'ultimo ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art. 147 bis comma 1 del D. Lgs. 267/2000, già resa e confermata con la firma del presente atto;

Verificata l'insussistenza dell'obbligo di astensione e di non essere, quindi, in posizione di conflitto di interessi, come previsto dall'art. 6 bis della Legge n. 241/90 e ss. mm. e ii. che pregiudicano l'esercizio imparziale delle funzioni in capo ai soggetti firmatari per l'adozione del presente atto, (Punto 8.3 lett. h PTPC 2020/2022 approvato con Delibera di

G.M. n. 13 del 31/01/2020);

Preso atto dei pareri e dei visti resi da questo Capo Settore e dal Responsabile dei Servizi finanziari ai sensi dell'art. 147 bis comma 1 TUEL 267/2000 s.m.i., allegati al presente atto che ne formano parte integrante;

Accertato che sono state rispettate le misure e le prescrizioni previste dal P.T.P.C.T. 2020/2022 approvato con delibera di G.M. n. 13 del 31/01/2020;

Tenuto conto della propria competenza a provvedere in merito, ex art. 107 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Vista la L.R. n. 48 dell'11.12.1991 s.m.i., che modifica ed integra l'ordinamento regionale degli EE. LL.;

Vista la L.R. 30/2000 s.m.i.;

Visto il vigente Statuto dell'Ente;

Ritenuto di dovere in conseguenza provvedere;

D E T E R M I N A

Approvare l'allegata proposta di determinazione a firma del Responsabile del Procedimento, che ne forma parte integrante, ed in conseguenza adottare il presente atto con la narrativa, la motivazione e il dispositivo di cui alla proposta, che si intende integralmente trascritta.

IL Capo Settore

f.to *Sig. Michele Tuccio*

(Firmato digitalmente)

AVVERTENZE:

Ai sensi del comma 4 dell'art. 3 della legge 7 agosto 1990 n. 241 s.m.i. avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso:

- Giurisdizionale al TAR ai sensi dell'art. 40 e seguenti del D.lgs. 104 del 02 luglio 2010., entro il termine di giorni sessanta dalla data di scadenza del termine di pubblicazione ovvero da quello in cui l'interessato ne abbia ricevuto la notifica, o ne abbia comunque avuta piena conoscenza;
- Straordinario al Presidente della Regione entro 120 giorni decorrenti dal medesimo termine di cui sopra



COMUNE DI SORTINO

Libero Consorzio Comunale di Siracusa

2° SETTORE CONTABILE

Preliminare n. 25 del 04-04-2022

Oggetto:	COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE - ANNO 2022
-----------------	--

Il Responsabile del Procedimento

PREMESSO

che:

- il d.lgs. 165/2001 impone a tutte le amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate, che rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;
- le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) vanno quantificate alla luce del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018;
- le modalità di determinazione delle suddette risorse sono attualmente regolate dall'art. 67 del summenzionato CCNL e risultano suddivise in:
 1. risorse **STABILI**, che presentano la caratteristica di "certezza stabilità e continuità" e che quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
 2. risorse **VARIABILI**, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono messe a disposizione del Fondo;

CONSIDERATO che la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce materia di competenza dell'Ente in quanto sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa; **VISTO** l'art. 40 comma 3 - quinquies del D.lgs 165/2001 e ss.mm. ed ii., in virtù del quale gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa "nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

VISTO l'art. 1 commi da 557 a 557 - quater, della Legge 27 dicembre 2006. n.296 (legge Finanziaria 2007);

RILEVATO quindi, che occorre procedere alla costituzione iniziale del fondo risorse decentrate di parte stabile e variabile per l'anno 2022, nel rispetto delle norme sopra citate e che alcune voci possono essere esattamente quantificate esclusivamente in corso o a fine anno (es. fondi specifici di legge)

CONSIDERATO che il Comune:

- ha rispettato il pareggio di bilancio dell'anno 2021 e che è presumibile che il vincolo del pareggio del bilancio sarà rispettato anche per l'anno 2022;
- nell'anno 2017 ha rispettato il tetto della spesa di personale della media 2011/2013 e che i dati in possesso dell'Ente al momento attuale fanno presumere che anche nel 2022 sarà rispettato il suddetto tetto di spesa;

VISTO l'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato."*

TENUTO CONTO che il Fondo per le risorse decentrate 2022, così come definito con la presente determinazione, consente di rispettare i cogenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale, per quanto concerne la conformità all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006;

RICORDATO che l'Ente potrà, in ogni momento, procedere a riquantificare il fondo del salario accessorio, anche alla luce di eventuali mutamenti legislativi o chiarimenti normativi o situazioni che giustifichino la revisione di quanto attualmente costituito;

PRESO ATTO che nella costituzione del Fondo (parte variabile) sono indicate delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, e che le stesse risorse sono quantificabili esattamente solo a fine anno;

DATO ATTO che è stato predisposto il prospetto riferito alle quote per le diverse voci distinte in risorse aventi carattere di certezza, stabilità, continuità (parte fissa) e risorse aventi carattere di eventualità, variabilità (parte variabile), le quali vanno a costituire il fondo complessivo per l'anno 2022 come riportato nell'allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente determinazione;

VISTO l'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;

VISTO il Bilancio di Previsione 2021-2023 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 25 del 24/08/2021

VISTO il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. n. 267, del 18 agosto 2000;

D E T E R M I N A

1. **DI DARE ATTO** che le premesse del presente atto formano parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'articolo 3 della legge 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni;

2. **DI COSTITUIRE** ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21 maggio 2018, il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022, come da prospetto allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

3. **DI DARE ATTO** (altresì, atto che:

- l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa per l'anno 2022, come individuato con il presente atto, non supera il corrispondente valore individuato per l'anno 2016, come previsto dall'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017;

- dal Rendiconto 2020 risulta che il Comune di Sortino ha rispettato l'obiettivo del pareggio di bilancio per l'esercizio 2020;
- la spesa complessiva per il personale per l'esercizio 2022 è notevolmente inferiore rispetto al triennio 2011/2013;
- le risorse di parte variabile e parte stabile considerati ai fini della costituzione del Fondo incentivante per il personale per l'anno 2022 rientrano nei limiti di spesa consentiti dalla normativa di riferimento;
- che i documenti programmatici per il triennio 2021/2023 sono improntati al rispetto di tutti i vincoli in materia di spesa per il personale;

5. DI PUBBLICARE presente determinazione:

- all'Albo Pretorio on-line dell'Ente per quindici giorni consecutivi, ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- nel sito istituzionale del Comune, sezione "Amministrazione Trasparente/personale/contrattazione-integrativa/;

6. DI TRASMETTERE presente atto alle Organizzazioni sindacali territoriali, al presidente della delegazione trattante e alle RSU aziendali ai sensi dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.165/2001 e dell'art.4, C.C.N.L. 21.5.2018.

7. DI TRASMETTERE presente atto al Collegio dei Revisori dei Conti.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

f.to Sig. Michele Tuccio

(Firmato elettronicamente)

Sortino, lì

IL RESPONSABILE DEL SETT. FINANZIARIO

f.to Sig. Michele Tuccio

(Firmato digitalmente)

Comune di Sortino

2022

Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1	Unico	€	240.949,47
importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017			
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018			
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) - (art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2) - Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).		€	15.216,37
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).			
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) - (art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.		€	-
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) - (art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3) - Riduzione stabile dello straordinario.		€	-
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) - (art. 15 del CCNL 1/4/199 c. 5) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.		€	-
Totale Incrementi stabili art. 67 c. 2 CCNL 2018			€ 15.216,37
Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità			€ 256.165,84
Decurtazioni			
Art. 15, c. 1, lett. l) CCNL 1/4/99 risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per trasferimenti a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)			€ 12.038,79
Art. 19, c. 1 CCNL 1/4/99 Insieme delle risorse già utilizzate per il primo inquadramento delle ex q.f. 1^ e 2^ e 5^ dell'area della vigilanza (Art. 7, c. 7, CCNL 31/3/1999)			€ 613,53
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo nuovi incarichi di posizioni organizzative e risultato - enti con e senza dirigenza			
Totale decurtazioni parte stabile		€	12.652,32
Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità			€ 243.513,52
Decurtazioni operate nel periodo 2011- 2014 (art 9 comma 2 bis secondo periodo DL 78/210)			€ 23.725,00
Decurtazioni operate nell'anno 2016 (art. 1 comma 236 L.208/2015)			€ 13.830,00
Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità dopo le decurtazioni anni precedenti		€	205.958,52
Decurtazione per superamento tetto 2016 (art.23 comma 2 Dlgs 75/2017)			€ 17.424,24
Totale fondo stabile a seguito decurtazioni		€	188.534,28

Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti a limite	
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 5.324,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 3.432,70
Totale Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti a limite	€ 8.756,70
Totale risorse stabili	€ 197.290,98

RISORSE VARIABILI	
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21.02.2018 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - (recupero evasione ICI)	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - (Legge Regionale 17/90)	
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. d) - Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della RIA e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ 709,18
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. h) e comma 4 - Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i) e comma 5 lett. b-art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 -Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento. - compreso proventi CDS	
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 709,18
Decurtazioni operate nell'anno 2014	€ -
Decurtazioni operate nell'anno 2015	€ -
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE al netto delle decurtazioni	€ 709,18

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. a) - Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. b) ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017.	
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - ART. 15 c. 1 lett. K)- Compensi ISTAT	
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - Art. 27 CCNL 14.09.2000 - Incentivi avvocatura interna	
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - ART. 15 c. 1 lett. K) - Sanatoria Edilizia	
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. e) Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ -
Art. 68 c. 1 del CCNL 21.02.2018 - Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ -
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 709,18
RIEPILOGO FONDO	
Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità prima delle decurtazioni	€ 243.513,52
Risorse variabili soggette a limite	€ 709,18
Totale fondo al netto delle risorse <u>NON</u> soggette a limite prima delle decurtazioni	€ 244.222,70
Decurtazioni anni precedenti	
Decurtazioni operate nel 2014 - cessazioni e rispetto limite periodo 2010/2014 (art. 9 comma 2 bis L. 122/2010 secondo periodo)	€ 23.725,00
Decurtazioni operate nell'anno 2016 - cessazioni e rispetto limite 2015 (art. 1 comma 236 L.208/2015)	€ 28.459,00
Totale fondo al netto delle decurtazioni anni precedenti	€ 192.038,70
Decurtazioni per rispetto del limite 2016 (art.23 comma 2 Dlgs 75/2017)	€ 17.424,24
TOTALE FONDO A SEGUITO DECURTAZIONE	€ 174.614,46
Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità non sottoposte a limite	€ 8.756,70
Risorse variabili <u>NON</u> soggette a limite	€ 40.000,00
TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A LIMITE	€ 223.371,16
FONDO COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO - Art. 14 C.C.N.L. 1° Aprile 1999 - (Come confermato dall'art. 45 del CCNL 22.01.2004)	
Fondo straordinario	€ 18.786,00
Utilizzo Straordinario	
Economia da riportare sul fondo	

Comune di Sortino

RESIDUO FONDO	2022
<i>Residuo fondo a seguito destinazioni di utilizzo</i>	105.334,97

FONDO INDISPONIBILE	2022
b) progressioni economiche	34.595,48
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	34.595,48
c) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	35.440,71
e) Indennità educatori asilo nido	8.000,00
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	78.036,19
a) Premi correlati alla performance organizzativa	
b) Premi correlati alla performance individuale	
c) Indennità condizione di lavoro di cui all'art. 70-bis	
f) Indennità di turno	
g) Indennità di reperibilità	
h) Compensi di cui all'art. 24 comma 1 CCNL 14/9/2000 (maggiorazione festiva)	
i) Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies c. 1ex lett.f	
l) Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies c. 2 ex lett.i	
m) Indennità di funzione art 56 sexsies (Compiti di responsabilità P.M.)	
n) Indennità di funzione art 56 quinquies (Servizio esterno P.M.)	
o) Progressione economica con decorrenza nell'anno di riferimento finanziata con risorse stabile	
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	0,00
Compensi specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett.c. (Funzioni tecniche)	35.000,00
Compensi specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett.c. L.R. 17/90	
compenso ai messi notificatori art. 67 c. 3 lett.f	1.000,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - Art. 27 CCNL 14.09.2000 - Incentivi avvocatura interna	
Compensi specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett.c. (Sanatoria)	
Istat	4.000,00
Totale utilizzo compensi specifiche disposizioni di legge (ex lett. K)	40.000,00
Decurtazioni Malattia	
TOTALE UTILIZZO FONDO	118.036,19

data creazione:



COMUNE DI SORTINO

(LIBERO CONSORZIO DI SIRACUSA)

www.comune.sortino.sr.it

UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE

Verbale del 14 dicembre 2022

OGGETTO: Ipotesi contratto decentrato 2022.

L'anno 2022 il giorno quattordici del mese di dicembre alle ore 11,00 e seguenti nei locali comunali, a seguito di regolare convocazione si è riunita la Delegazione Trattante per la definizione dell'Ipotesi di Contratto decentrato 2022.

Sono presenti i signori:

COMPONENTI DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

- Segretario Comunale /Presidente, Dott. Antonino Bartolotta;
- Dott. Luciano Magnano – Resp.Le Settore Amministrativo;
- Arch. Virzi Salvatore – Resp.Le Settore Tecnico;
- Sig. Tuccio Michele – Resp.Le Settore Contabile;
- Dott.ssa Mangiafico Concetta – Resp.Le Settore Solidarietà Sociale.

COMPONENTI R.S.U.:

- Sig.ra Giaccotto Giuseppe CISL;
- Sig.ra Zappulla Sebastiana CGIL;
- Sig.ra Magnano Anna Maria;
- Sig. Sanzaro Paolo.

COMPONENTI OO.SS. PROVINCIALI:

- Dott. Josè Sudano CGIL;
- Dott. Carlo Maci CISL;

Il Segretario Comunale in qualità di Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, porge i saluti e introduce l'argomento. Precisa che per quanto attiene la parte normativa, così per come anticipato nella riunione del 6 luglio e tenuto conto della stipula del nuovo CCNL, si

ritiene opportuno intervenire con il nuovo CCDI per l'anno 2023, da sottoscrivere entro il mese di aprile 2023. Per quanto attiene alle richieste avanzate dalla parte sindacale nella riunione del 6 luglio u.s., il responsabile del Settore Contabile riferirà a breve sulle somme ex art.13, L.R. 17/'90 e ss.mm.ii. Per quanto attiene, invece, alle PEO in corso, si precisa che il procedimento in argomento è stato concluso.

Interviene il Responsabile del Settore Contabile, P.I. Tuccio Michele, il quale precisa che per quanto attiene alle risorse ex art. 13, L.R. 17/'90, con riferimento all'anno 2020, le stesse sono state impegnate e liquidate; per il 2021 non è stata avanzata alcuna richiesta; per il 2022 è stata avanzata richiesta ma non è stato presentato alcun piano.

Il Dott. Maci chiede chiarimenti sulla mancata presentazione del Piano; il sig. Sanzaro Paolo (r.s.u.) riferisce in merito.

Il Responsabile del Settore Contabile, P.I. Tuccio Michele, riferisce sulle risorse di parte variabile e parte stabile del Fondo per l'anno in corso. Si apre il dibattito e le parti condividono la scelta di assegnare le risorse di parte stabile a PEO mentre per la parte delle risorse variabili, tenuto conto degli istituti già in essere, di assegnare le risorse per performance individuale ed organizzativa. Il Segretario Comunale fa presente che in alcuni settori sono presenti dipendenti titolari di specifica responsabilità. I Responsabili delle P.O. dell'Ente, d'intesa con le OO.SS., ritengono opportuno per l'anno in corso di dare priorità alla performance.

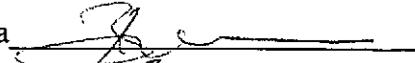
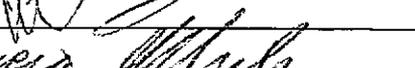
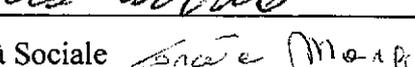
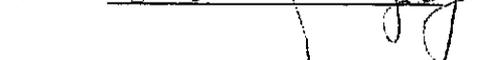
Dopo ampio confronto, le parti condividono in modo unanime quanto segue:

- le risorse di parte stabile per l'anno 2022 sono destinate all'avvio di nuove procedure di PEO per l'anno in corso, secondo la disciplina regolamentare vigente ed utilizzata per le precedenti PEO;
- le risorse di parte variabile per l'anno 2022, dopo la copertura degli istituti già in essere (turnazione, disagio, maneggio valori etc.) saranno destinate 50% alla performance individuale e per il 50% alla performance organizzativa.

Il Responsabile del Settore Contabile, per quanto di competenza, è onerato a porre in essere i conseguenti adempimenti gestionali inerenti la definizione ai sensi di legge della presente preintesa.

Letto confermato e sottoscritto

I COMPONENTI DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

- Segretario Comunale /Presidente, Dott. Antonino Bartolotta 
- Dott. Luciano Magnano – Resp.Le Settore Amministrativo 
- Arch. Virzi Salvatore – Resp.Le Settore Tecnico 
- Sig. Tuccio Michele – Resp.Le Settore Contabile 
- Dott.ssa Mangiafico Concetta – Resp.Le Settore Solidarietà Sociale 

I COMPONENTI R.S.U.:

- Sig.ra Giaccotto Giuseppe CISL _____
- Sig.ra Zappulla Sebastiana CGIL _____
- Sig.ra Magnano Anna Maria _____
- Sig. Sanzaro Paolo _____

I COMPONENTI OO.SS. PROVINCIALI:

- Dott. Josè Sudano CGIL _____
- Dott. Carlo Maci CISL _____

Comune di Sortino

RESIDUO FONDO	2022
<i>Residuo fondo a seguito destinazioni di utilizzo</i>	0,00

FONDO INDISPONIBILE	2022
b) progressioni economiche	49.500,00
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	49.500,00
c) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	44.200,00
e) Indennità educatori asilo nido	7.000,00
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	100.700,00
a) Premi correlati alla performance organizzativa DA FONDO 2021	7.500,00
b) Premi correlati alla performance individuale DA FONDO 2021	7.500,00
c) Indennità condizione di lavoro di cui all'art. 70-bis RISCHIO E NON VEDEN	7.800,00
f) Indennità di turno	18.000,00
g) Indennità di reperibilità	11.500,00
h) Compensi di cui all'art. 24 comma 1 CCNL 14/9/2000 (maggiorazione festiva)	0,00
i) Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies c. 1ex lett.f	
l) Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies c. 2 ex lett.i	1.200,00
m) Indennità di funzione art 56 sexsies (Compiti di responsabilità P.M.) MANEGGIO VAL	700,00
n) Indennità di funzione art 56 quinquies (Servizio esterno P.M.)	3.000,00
o) Progressione economica con decorrenza 2021 a ricadere nel 2022	21.000,00
o) Progressione economica con decorrenza nell'anno di riferimento finanziata con risorse stabile	20.000,00
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	98.200,00
Compensi specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett.c. (Funzioni tecniche)	35.000,00
Compensi specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett.c. L.R. 17/90	
compenso ai messi notificatori art. 67 c. 3 lett.f	500,00
Istat	4.000,00
Totale utilizzo compensi specifiche disposizioni di legge (ex lett. K)	39.500,00
Decurtazioni Malattia	
TOTALE UTILIZZO FONDO	238.400,00

PARTE VARIABILE

PARTE VARIABILE



COMUNE DI SORTINO

(LIBERO CONSORZIO DI SIRACUSA)

www.comunesortino.gov.it

E-mail: segretario@comunesortino.gov.it

IPOSTESI DI CONTRATTO DECENTRATO 2021 – 2023

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti

Art. 4

Informazione

Art. 5

Confronto

Art. 6

Assemblee sindacali

Art. 7

Diritti e agibilità sindacali

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Art. 9

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art. 10

Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

Art. 11

Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

Art. 12

Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi

Art. 13

Criteri generali per la progressione economica orizzontale

(art. 16 C.C.N.L. 21/05/2018)

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 14

Principi generali

Art. 15

Indennità condizioni di lavoro
(art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)

Art. 16

Indennità per specifiche responsabilità
(comma 2 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)

Art. 17

Indennità per specifiche responsabilità
(comma 1 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)

TITOLO V - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 18

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
(art.56-quater CCNL 21 maggio 2018)

Art. 19

Indennità di servizio esterno per la Polizia Locale
(art.56-quinquies CCNL 21 maggio 2018)

Art. 20

Indennità di funzione per la Polizia Locale
(art.56-sexies CCNL 21 maggio 2018)

TITOLO VI - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 21

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

Art. 22

Criteri generali per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

Art. 23

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

Art. 24

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

TITOLO VII – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 25

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

Art. 26

Disciplina del lavoro straordinario

Art. 27

Indennità di turno

Art. 28

Banca delle ore

TITOLO VIII – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art. 29

Formazione e aggiornamento

Art. 30

Sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 31

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Art. 32

Disposizione finale

PARTE NORMATIVA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

a) D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

b) D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

c) D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell’articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l’articolo 6;

d) Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 28.12.2016 e ss.mm.ii.;

e) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l’Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato, a tempo pieno, a tempo parziale e a tempo determinato.

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2021 e sino al 31 dicembre 2023.

3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

4. E’ fatta salva la redazione dell’accordo annuale relativo alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
- 4) La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 4

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 CCNL 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. A titolo semplificativo per dati ed elementi conoscitivi si intendono tutti gli atti adottati o formati dall'Amministrazione in merito alla materia oggetto di informazione.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle

informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del Ccnl 21.05.2018;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6

Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili dei Settori dell'Ente trasmettono al Settore competente – Ufficio Amministrazione del Personale, Pianificazione, Reclutamento e Stato Giuridico: l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 7

Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018;
2. Le RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e

Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il C.C.N.L..

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett. H) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;

l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;

- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000;
 - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse di cui all'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 C.C.N.L. 21/05/2018;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
 - z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.
6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

Art. 9

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale, dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
 - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art. 10

Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività,

nonché, ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) del C.C.N.L. 21/05/2018 il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del C.C.N.L. del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

Art.11

Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. B) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 5.10.2001;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018, non integralmente utilizzate nell'anno precedente, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14.9.2000;

d) compensi per specifiche responsabilità;

- e) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui al precedente art. 11, comma 5, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
- g) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- h) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011).

Art.12

Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.
3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art.67 comma 5 lett. b) del C.C.N.L. 21/05/2018, sono contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.
4. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:
 - a. al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;
 - b. all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
 - c. all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
 - d. alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
 - e. al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, e il risparmio dei costi.
5. Le risorse finanziarie destinate alla produttività sono ripartite in base alla performance, suddividendo la disponibilità per budget. Pertanto, nel caso dei Responsabili di Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano degli obiettivi o piano della Performance e assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento, comprendendo

anche una componente direttamente correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito, quindi a quanto attribuito al proprio Responsabile di Area.

Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente come segue:

a. il Nucleo di Valutazione accerta, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione dei responsabili di Area per l'attribuzione dei premi;

b. le Posizioni Organizzative valutano i dipendenti a loro assegnati.

A seguito di valutazione sulla performance individuale e sui comportamenti professionali il cui risultato è complessivo, sarà erogato il salario accessorio corrispondente alla percentuale di valutazione.

9. Le procedure di conciliazione.

Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.

Il valutato può presentare la richiesta al Nucleo di Valutazione, entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, il Nucleo di Valutazione convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informa il valutato sull'esito della verifica.

Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

Art. 13

Criteri generali per la progressione economica orizzontale (art. 16 C.C.N.L. 21/05/2018)

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art. 23 DLgs n.150/2009).
3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
4. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
6. L'Ente si riserva la facoltà di adottare ulteriore disciplina regolamentare ad integrazione dei criteri generali per la progressione economica orizzontale di cui al presente articolo.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.14

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, 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 a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo 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 giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art.15

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Gli enti corrispondono 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 i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - 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 di analoga categoria;
 - 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 deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
 - 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 deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
 - 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; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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 i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3. Si individuano 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 e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14, 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.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) 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.

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 Area.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori giornalieri:

- personale esposto a rischio € 3.00/giorno;
- personale esposto a disagio € 3.00/giorno.
- personale con funzioni di agente contabile:

- media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad €. 500.00: nessuna indennità;
- media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra €. 501.00 ed €. 1.000,00: €. 1.00/giorno;
- media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00: €. 1.50/giorno.

Art. 16

Indennità per specifiche responsabilità

(comma 2 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi del comma 2, art.70 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a €.350,00 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

4. Le indennità di cui alle lettere a), b), c) e d) al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 17 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. L'indennità di cui alle lettere b) c) d) si stabilisce che vengano erogate mensilmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Art. 17

Indennità per specifiche responsabilità

(comma 1 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi del comma 1, art.70 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a €.3.000,00 annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Area 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.

3. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale del Responsabile di Area risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprie del profilo di appartenenza (titolari di unità operative individuate con atti dei Responsabili di P.O.)

4. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del C.C.N.L.21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione di cui al prospetto di seguito riportato:

Prospetto per pesatura indennità specifiche responsabilità

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti tre categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

40 punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
30 punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti massimi sotto riportati.

Punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA - 40 PUNTI
40 punti	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categ. C e D (non titolari di P.O.) che vengono investiti degli incarichi, nonché al personale di categoria B che viene investito di responsabilità non rientranti nella propria declaratoria.
35 punti	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categ. B che vengono investiti degli incarichi rientranti esclusivamente nella declaratoria della categoria di appartenenza.

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'- 30 PUNTI
Sino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a

	chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile
25	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.)
15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti

PUNTI	LIVELLO DI AUTONOMIA – 30 PUNTI
Sino a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

Il Responsabile del servizio stabilisce a priori il "peso" della specifica responsabilità affidata a ciascun dipendente individuato, così come previsto dal presente articolo, usando la seguente graduazione.

Esempio di pesatura e corrispondente fascia economica:

il dipendente Tizio è inquadrato nella categ. B (punti 40).

La complessità del suo ruolo in relazione alla responsabilità assegnata è stata valutata (con le procedure sopra evidenziate) pari a 20.

Il suo livello di autonomia è stata valutata (con le procedure sopra evidenziate) pari a 25.

Totale punteggio: 85.

Indennità spettante: €3.000,00 : 100 x 85= € 2.125,00. Il fondo complessivo è rapportato alla somma dei punti riconosciuti a tutti gli incaricati di specifica responsabilità. In tal modo si ha il valore di ogni punto che moltiplicato per i punti assegnati ad ognuno, darà il valore della misura dell'indennità.

5. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.

6. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è calcolata in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

7. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni della stessa, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

8. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

TITOLO V - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 18

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art.56-quater CCNL 21 maggio 2018)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, per le finalità e con le modalità individuate annualmente con apposita Deliberazione della Giunta Comunale.

Art. 19

Indennità di servizio esterno per la Polizia Locale (art.56-quinquies CCNL 21 maggio 2018)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in €. 6,00 giornalieri.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno - previa certificazione del Responsabile dell'Area competente e tenuto conto del sistema automatico di rilevazione delle presenze - e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

Art. 20

Indennità di funzione per la Polizia Locale

(art.56-sexies CCNL 21 maggio 2018)

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati secondo i criteri del "prospetto di pesatura" di cui al precedente articolo 17.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

TITOLO VI - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 21

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente.

Art. 22

Criteri generali per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.
2. Concorrono alla ripartizione del fondo i seguenti soggetti:
 - A. Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
 - B. Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
 - C. Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
 - D. Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
 - E. Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
 - F. Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
 - G. Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.

3. Il Responsabile di P.O. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio, ove possibile, di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.

4. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile di P.O. competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.

5. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate ai dirigenti o a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

6. In coerenza con i criteri di cui al presente articolo, l'Ente adotta un regolamento che disciplina in dettaglio la ripartizione del Fondo per attività riconducibili a Lavori ed Opere ed a Servizi e Forniture.

Art. 23

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. 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 C.C.N.L. 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del C.C.N.L. 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;
- d) maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI di cui al comma 1091 della Legge di Bilancio 2019.

2. Le relative somme, ove presenti, saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente.

Art. 24

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo di cui al presente articolo, riguardano le prestazioni del personale comunale rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti.

2. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

3. Le ore di cui ai punti 1 e 2 , previo accordo/convenzione tra il Comune e il soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento, sono poste interamente a carico di quest'ultimo, e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso. Con apposito regolamento

comunale, previa informativa alle OO.SS., sono disciplinate le modalità di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 25

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità formalmente istituita, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.'00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001:

a) è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

b) è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno, o in proporzione per le ore in più prestate. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;

d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo a richiesta del dipendente;

g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta.

4. L'indennità di reperibilità viene assicurata al personale dei seguenti servizi essenziali:

a) Polizia Municipale;

b) Stato Civile;

c) Servizi Cimiteriali;

d) Servizio tecnico manutentivo.

5. L'indennità spettante verrà corrisposta previa presentazione di richiesta, sottoscritta dal Responsabile del Servizio, attestante i nominativi e i giorni di turno effettuati;

6. Non sono da computare al suddetto fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato o formazione di lavoro.

Art. 26 Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari a quanto quantificato nelle determine di costituzione fondo annuali.

2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti.

3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di 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 dello stesso codice della strada.

4. L'amministrazione comunale si impegna, a decorrere dall'anno successivo la sottoscrizione del presente contratto, a determinare entro il mese di Febbraio il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti si riuniranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

5. In base alla normativa contrattuale vigente, l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile di Area.

6. Gli incrementi di risorse e di attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in riunioni appositamente previste.

7. Su domanda del dipendente, il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

Art. 27

Indennità di turno

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 28

Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito e/o come recuperi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito dalla contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
4. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel prospetto riepilogativo delle presenze.

TITOLO VIII – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art. 29

Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.

4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.

7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Art. 30

Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- c) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- d) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla eventuale provenienza da altri Paesi.

TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 31

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

Art. 32

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.



COMUNE DI SORTINO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
AI SENSI DEGLI ART. 8 DEL CCNL 21/05/2018,
IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE
DECENTRATE DELL'ANNO 2022.**

Relazione illustrativa

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	PREINTESA 14/12/2022
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2022 – 31 DICEMBRE 2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Segretario Comunale /Presidente, Dott. Antonino Bartolotta - Arch. Virzì Salvatore – Resp.Le Settore Tecnico – - Sig. Tuccio Michele – Resp.Le Settore Contabile - Dott. Magnano Luciano – Resp.Le Settore Amministrativo - Dott.ssa Mangiafico Concetta Resp.Le Settore Solid. Sociale - - Sig. Di Maria Luigi – Resp.Le Settore Polizia Municipale <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. FP CGIL</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. CISL FP</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. UIL FPL</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sig.ra Failla Maria CISL - Sig.ra Giaccotto Giuseppe CISL- - Sig. Sanzaro Paolo CISL- - Sig.ra Zappulla Sebastina CGIL - Sig. ra Magnano Anna Maria UIL <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. FP CGIL</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. CISL FP</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. UIL FPL</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p>
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Oggetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.
	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali	Allegazione della Certificazione dell'Organo dei Revisori dei Conti alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella dei Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2021-2023 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera di G.C. n. 145 del 24/11/2021
		E' stato adottato il Programma triennale 2021-2023 per Prevenzione della Corruzione con Delibera di G.C. n. 31 del 26/03/2021 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013
	L'organo di valutazione sta validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.	
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto Integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2022 già con la determina del Settore Contabile di costituzione del Fondo n. 21 del 04/04/2022, ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 78.036,19, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2022 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

1. Progressioni economiche orizzontali specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 41.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018

Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.

Art. 16 CCNL 21.5.2018

1. *All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizzi mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche o tal fine espressamente previste.*

2. *La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinato tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.*

3. *Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.*

4. *Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*

5. *Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.*

6. *Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.*

7. *L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.*

8. *L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.*

9. *Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.*

Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche

1. *Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.*

2. *Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.*

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica

2. Indennità di turno (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 18.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) il pagamento delle indennità di turno;

Art. 23 CCNL 22.5.2018

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeriggio e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

a) 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto

dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

3. Indennità condizioni di lavoro (Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) 11.500,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

1. Gli enti corrispondono 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. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

4. Indennità di reperibilità (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 11.500,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) il pagamento delle indennità di reperibilità;

Art. 24 CCNL 21.5.2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnata nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

5. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99) € 1.200,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

6. Maggiorazione per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale (Art. 67 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018 e art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000) € 3.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 67 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

Art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

7. Premi collegati alla performance organizzativa e individuale (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 15.000,00 (parte variabile dal fondo 2021)

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve,

naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo oll'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

8. Incentivazione funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 35.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 67 comma 3 lett. c

C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svalte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non e' previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedano modalita' diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di essa ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui e' nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 e' ripartita, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalita' e i criteri previsti in sede di controttazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 anche' tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalita' per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo e' disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	49.500,00
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	44.200,00
Indennità educatori asilo nido	7.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	100.700,00
Indennità di turno	18.000,00
Indennità condizioni di lavoro	8.500,00
Reperibilità	11.500,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	1.200,00
Indennità di funzione art. 56 quinquies (servizio esterno P.M.)	3.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa e individuale da fondo 2021 parte variabile – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	15.000,00
Progressione economica con decorrenza 2021 a ricedere nel 2022.	21.000,00
Progressione economica con decorrenza 2022.	20.000,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	98.200,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	30.000,00
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI E COMPENSI ISTAT	4.500,00
TOTALE COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	39.500,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	238.400,00

c) Gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Non è stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - *progressioni orizzontali* - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2022 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2020 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

f) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2021-2023. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera di G.C. n. 145 del 24/11/2021 è stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2021-2023.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla .

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2022 ha seguito il seguente iter:

- Determina n. 21 del 04/04/2022 di costituzione del Fondo 2022;
- Verbale di Delegazione trattante del 14/12/2022 avente per oggetto: ipotesi contratto decentrato 2022.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2022 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	240.949,47
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	15.216,37
Totale incrementi stabili (a)	15.216,37
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	256.165,84
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	3.432,70
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	5.324,00
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	8.756,70
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	264.922,54

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Totale voci variabili sottoposte al limite	709,18
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	40.000,00
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	40.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	40.709,18

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione ATA	12.038,79
Articolo 19, comma 1 CCNL 1.4.1999 DECURTAZIONE primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).	613,53
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	23.725,00
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	28.459,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	17.424,24
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	82.260,56

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	0,00
TOTALE DECURTAZIONI	82.260,56

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2021 pari a € 23.725,00.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 20105. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato."

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata

in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2021, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 28.459,00

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 204.920,00 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2021 al netto delle decurtazioni è pari ad € 189.874,95.

Pertanto si attesta che il fondo 2021 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	264.922,54
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	82.260,56
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	182.661,98
TOTALE Risorse variabili (C)	40.709,18
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	40.709,18
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	223.371,16

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto ammonta ad un totale di € 37.653,97 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Per l'anno 2022 con la determina di costituzione del Fondo n. 21 del 04/04/2022 ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE		2022
Progressioni economiche STORICHE		49.500,00
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo		44.200,00
Indennità educatori asilo nido		7.000,00
Totale utilizzo risorse stabili		100.700,00
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO		98.200,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO		2022
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno		41.000,00
Turno		18.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)		8.500,00

Reperibilità	11.500,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	1.200,00
Indennità di funzione art. 56 quinquies (servizio esterno P.M.)	3.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa e individuale da fondo 2021 parte variabile – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	15.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	35.000,00
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI E COMPENSI ISTAT	4.500,00
TOTALE COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	39.500,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	238.400,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	100.700,00	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	98.200,00	+
TOTALE COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	39.500,00	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	238.400,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto ammonta ad un totale di € 44.200,00 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 100.700,00 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 198.900,00.

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.Lgs 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che

per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

In dettaglio:

Tabella 1

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2020 (B)	Diff A-B	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche A				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	240.949,47			
Incrementi stabili (a)				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	15.216,37			
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	3.432,70			
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	5.324,00			
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	256.165,84			
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	264.922,54			
Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	40.000,00			
Totale risorse variabili	40.000,00			
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	23.725,00			
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	28.459,00			
Decurtazione per rispetto limite 2016	17.424,24	-	-	-
Altre decurtazioni del fondo	12.652,32	-	-	-
Totale decurtazioni del fondo	82.260,56	-	-	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	264.922,54			
Risorse variabili	40.000,00			
Risorse variabili da fondo 2021	15.000,00			
Altre decurtazioni	82.260,56			
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	238.371,16			

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2020 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE	49.500,00		
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	44.200,00		
Indennità educatori asilo nido	7.000,00		
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	100.700,00		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	41,000,00		
Indennità di turno	18.000,00		
Indennità di funzione art. 56 quinquies (servizio esterno P.M.)	3.000,00		
Reperibilità	11.500,00		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	1.200,00		
Premi collegati alla performance organizzativa e individuale da fondo 2021 parte variabile – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	15.000,00		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	35.000,00		
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI E COMPENSI ISTAT	4.500,00		
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	137.700,00		
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare			0
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0		
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			100.700,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	137.700,00		
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0		

Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	238.400,00		

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2022;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2022 come segue:
 - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata all'intervento 322/4 del bilancio 2021 gestione competenza.
 - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2021 è pari ad € 2.498.500,00

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

La costituzione del fondo per l'anno 2022, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore

medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2021, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett. b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del DL Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

	ANNO 2016	ANNO 2022
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	204.920,00	189.874,95
Indennità di Posizione e risultato PO	27.362,14	57.667,68
Fondo Straordinario 2016	18.786,00	18.786,00
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	10.640,00	10.640,00
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019-aumento virtuale limite 2016		
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	261.708,14	276.968,63
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		OK

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non ci si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2021, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2021. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2022, approvato con deliberazione consiliare n. 34 del 05/09/2021 esecutiva.

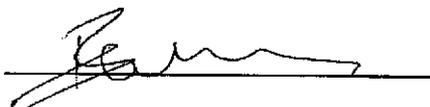
L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

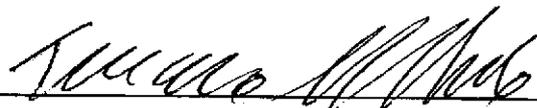
- Il totale del fondo come da determinazione del Settore Contabile n. 21 del 04/04/2022 è impegnato nel bilancio 2022 come segue:
 - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata all'intervento 322/4 del bilancio 2021 gestione competenza oltre i contributi a carico ente al cap. 322/5 e irap al cap. 351.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 18.786,00.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica



Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

II 



COMUNE DI SORTINO

Provincia di Siracusa

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Oggetto: Parere del Collegio dei Revisori - Contratto Integrativo Anno 2022. Parere sulla relazione Tecnico-Finanziaria . – Art. 40 bis del D. lgs. 165/2001

VERBALE N. 40 DEL 27/12/2022

In data 27 dicembre 2022 alle ore 17.00, si è riunito in videoconferenza, convocato dal Presidente, il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Sortino, nelle persone dei signori:

Dott. Luigi Tricoli	- Presidente
Dott.ssa Rosa Leone	- Componente
Dott. Salvatore Barrano	- Componente

per prendere in esame l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale del comparto in ordine alla costituzione ed utilizzo delle risorse decentrate ed agli incentivi economici per il personale, la cui pre-intesa è stata sottoscritta in data 14/12/2022 tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella sindacale, ai fini dell'espressione del parere in epigrafe.

Ricevuto a mezzo pec in data 23/12/2022 prot. 17848 del 22/12/2022 la documentazione contenente la richiesta di parere in oggetto;

Premesso

- Che con Delibera di Giunta Comunale n. 49 del 11.5.2022 è stata nominata la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e impartite le direttive per il Contratto Decentrato Integrativo 2022;

- Che il Responsabile del II° Settore, con nota prot. n. 17848 del 22/12/2021, trasmessa a mezzo PEC il 23.12.2022, ha trasmesso richiesta certificazione ex art. 40-bis del D. lgs. 165/2001;

Rilevato che è stata trasmessa la seguente documentazione:

- Relazione illustrativa e tecnico finanziaria al contratto integrativo (art. 40 comma 3 sexies d. lgs. 165/2001) redatta dal responsabile servizio risorse umane e servizi finanziari Sig. Tuccio Michele per l'anno 2022;

- Verbale di Pre-intesa siglato il 14.12.2022 tra la delegazione di parte pubblica e la rappresentanza sindacale - RSU;



COMUNE DI SORTINO

Provincia di Siracusa

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

- Determina Settore Contabile n. 21 del 04/04/2022 avente ad oggetto "Costituzione del fondo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane- Anno 2022" e la preliminare n.25 del 04/04/2022 avente ad oggetto: "Costituzione del fondo 2022 "

- Accordo normativo 2021-2023.

CHE il fondo per le politiche di incentivazione del personale si compone della parte stabile e di quella variabile;

Visti:

- l'art. 8, comma 6 del C.C.N.L. 21.05.2018, recante "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.";

- l'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. 30/3/2001, n.165 (testo unico pubblico impiego) testualmente dispone che "...Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate....";

- l'art. 40, comma 3 sexies dello stesso decreto prevede che "a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal MEF di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40bis, comma 1";



COMUNE DI SORTINO

Provincia di Siracusa

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

- l'art. 40 bis del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, così come sostituito dall'art. 55 del D. Lgs. n. 150/2009, che dispone che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo;

Premesso che:

- ✓ i controlli in materia di contrattazione decentrata integrativa sono stati modificati per effetto delle disposizioni introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 ed afferiscono sia alla compatibilità dei costi della stessa con i vincoli di bilancio, sia ai vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con riferimento alle disposizioni inderogabili sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;
- ✓ come meglio precisato nella circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, l'Organo di controllo ovvero sia nel caso di specie, il Collegio dei Revisori dei Conti deve effettuare una certificazione positiva su tutti gli aspetti normativi della contrattazione decentrata integrativa, attestando "norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto";
- ✓ che detto controllo deve essere effettuato dall'Organo di revisione economica – finanziaria prima dell'autorizzazione da parte dell'Organo di governo alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

Dato atto:

- che le risorse destinate alla produttività/premialità ed allo sviluppo professionale del personale di cui all' art. 67, del CCNL 21.05.2018, individuate come "Risorse Decentrate", sono suddivise in due tipologie:

- Risorse Stabili aventi carattere di stabilità, certezza e continuità;
- Risorse Variabili aventi carattere di eventualità e di variabilità.

Vista la delibera di G. C. n. 49 dell'11.05.2022 avente ad oggetto "Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022, ex art. 67, comma 1 e 2, CCNL 21/05/2018, Comparto Funzioni Locali.



COMUNE DI SORTINO

Provincia di Siracusa

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Indirizzo per la Delegazione Trattante di parte pubblica”, con la quale sono formulati alla Delegazione Trattante di parte Pubblica gli opportuni indirizzi allo scopo di orientare e finalizzare l'azione negoziale per il conseguimento degli obiettivi attesi;

Preso atto che

- è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 con Delibera di G.C. n. 145 del 24.11.2021;
- è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, co. 2 del D.Lgs. n. 150/2009 con Delibera della Giunta Municipale n. 31 del 26/03/2021;
- è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai co. 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009;

CONSIDERATO

- ✓ **CHE** la delegazione trattante di parte Pubblica e le organizzazioni sindacali hanno siglato in data 14/12/2022, la pre-intesa sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale di qualifica non dirigenziale — Accordo Economico anno 2022;
- ✓
- ✓ **CHE** detta ipotesi di accordo è stata trasmessa al Collegio dei Revisori in data 23.12.2022 con nota Prot. n. 17848 del 22/12/2022 unitamente alla relazione illustrativa ed alla Relazione tecnico finanziaria debitamente sottoscritte;
- ✓
- ✓ **CHE** la sintesi della costituzione del fondo sottoposta a certificazione, risulta così riepilogata come nel seguente prospetto:



COMUNE DI SORTINO

Provincia di Siracusa

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	264.922,54
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità' (B)	82.260,56
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	182.661,98
TOTALE Risorse variabili (C)	40.709,18
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	40.709,18
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	223.371,16

Per l'anno 2022 con la determina di costituzione del Fondo n. 21 del 04/04/2022 ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.



COMUNE DI SORTINO

Provincia di Siracusa

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2022
Progressioni economiche STORICHE	49.500,00
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	44.200,00
Indennità educatori asilo nido	7.000,00
Totale utilizzo risorse stabili	100.700,00
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	98.200,00

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2022
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	41.000,00
Turno	18.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	8.500,00



COMUNE DI SORTINO

Provincia di Siracusa

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Reperibilità	11.500,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	1.200,00
Indennità di funzione art. 56 quinquies (servizio esterno P.M.)	3.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa e individuale da fondo 2021 parte variabile – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	15.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	35.000,00
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI E COMPENSI ISTAT	4.500,00
TOTALE COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	39.500,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	238.400,00



COMUNE DI SORTINO

Provincia di Siracusa

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	100.700,00	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	98.200,00	+
TOTALE COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	39.500,00	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	238.400,00	

Di seguito si rappresenta lo schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente.



COMUNE DI SORTINO

Provincia di Siracusa

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2020 (B)	Diff A-B
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche A			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	240.949,47		
Incrementi stabili (a)			
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	15.216,37		
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)			
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	3.432,70		
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	5.324,00		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite	256.165,84		



COMUNE DI SORTINO

Provincia di Siracusa

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	264.922,54			
Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	40.000,00			
Totale risorse variabili	40.000,00			
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	23.725,00			
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	28.459,00			
Decurtazione per rispetto limite 2016	17.424,24	-	-	
Altre decurtazioni del fondo	12.652,32	-	-	-
Totale decurtazioni del fondo	82.260,56	-	-	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	264.922,54			
Risorse variabili	40.000,00			
Risorse variabili da fondo 2021	15.000,00			
Altre decurtazioni	82.260,56			
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	238.371,16			



COMUNE DI SORTINO

Provincia di Siracusa

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Tabella 2

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2020 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE	49.500,00		
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	44.200,00		
Indennità educatori asilo nido	7.000,00		
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	100.700,00		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	41,000,00		
Indennità di turno	18.000,00		
Indennità di funzione art. 56 quinquies (servizio esterno P.M.)	3.000.00		



COMUNE DI SORTINO

Provincia di Siracusa

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Reperibilità	11.500,00		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	1.200,00		
Premi collegati alla performance organizzativa e individuale da fondo 2021 parte variabile – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	15.000,00		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	35.000,00		
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI E COMPENSI ISTAT	4.500,00		
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	137.700,00		



COMUNE DI SORTINO

Provincia di Siracusa

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	40.000,00			
Totale risorse variabili	40.000,00			
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	23.725,00			
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	28.459,00			
Decurtazione per rispetto limite 2016	17.424,24	-	-	-
Altre decurtazioni del fondo	12.652,32	-	-	-
Totale decurtazioni del fondo	82.260,56	-	-	-
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	238.400,00			
(eventuali) Destinazioni da regolare				
Risorse ancora da contrattare				0
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0			
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				100.700,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	137.700,00			
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0			



COMUNE DI SORTINO

Provincia di Siracusa

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	238.400,00		

Il Collegio dei Revisori dei Conti:

PRESO ATTO CHE:

- ✦ i criteri di costituzione e gli importi relativi alla quantificazione del fondo delle risorse stabili, contenute nella pre-intesa del contratto decentrato integrativo per l'anno 2022 non sono in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali;
- ✦ i criteri previsti per l'utilizzazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 risultano essere in accordo con le disposizioni di legge ed i principi definiti nella normativa contrattuale nazionale;
- ✦ è stato rispettato il principio di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse fisse del fondo (aventi carattere di certezza e stabilità);
- ✦ le risorse economico – finanziarie occorrenti all'applicazione del contratto decentrato integrativo per l'anno 2022 risultano stanziare nei relativi interventi del bilancio di competenza;
- ✦ le risorse del fondo incentivante la produttività sono tutte correlate al grado di raggiungimento degli obiettivi di produttività (collegati al piano delle performance): la valorizzazione economica dei premi collegati alle performance individuali o collettive è correlata ai risultati ottenuti dal personale del comparto al fine di considerare il loro apporto individuale o di gruppo al raggiungimento dei risultati organizzativi, secondo le modalità previste dal sistema di valutazione e nel rispetto del principio di meritocrazia e premialità previsto dal D.Lgs. 150/2009;

ACCERTATO ALTRESI' CHE :



COMUNE DI SORTINO

Provincia di Siracusa

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

- + la situazione e la dinamica finanziaria dell'Ente sono rispettivamente, appropriata e rientrante nei limiti di sviluppo dei bilanci annuale e pluriennale;
- + l'Ente ha rispettato e rispetta il principio del contenimento della spesa di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni;

RAMMENDA

- "l'assegnazione, in via preventiva di precisi obiettivi da raggiungere e la valutazione successiva del grado di raggiungimento degli stessi rappresentano una condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato" (Sez. controllo Veneto, deliberazione n. 161/PAR/2013; Sez. controllo Puglia, deliberazione n. 123/PAR/2013 e 15/PAR/2016);
- l'eventuale accertamento della mancata adozione del Piano della Performance (e del Peg per i Comuni superiori ai 5.000 abitanti), può comportare, il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che ne risultino responsabili.
- Si precisa che gli obiettivi:
 - o debbono essere predeterminati;
 - o non devono risultare generici e riferibili all'ordinaria attività dell'ente, in contrasto con la finalità di incentivazione del merito;
 - o non debbono essere identicamente riproposti nelle diverse annualità né già ricompresi in un diverso obiettivo o già raggiunti prima dell'approvazione del Piano della performance,

VISTI i pareri favorevoli del responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica espresso in data 22.12.2022;

- del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile espresso sempre in data 22.12.2022 .

VISTI inoltre :

il CCNL Funzioni Locali 2016/2018;
il CCNL Funzioni Locali 2019/2021;
il D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.;
il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;
l'Ordinamento Regionale EE.LL. vigente in Sicilia;
lo Statuto Comunale .



COMUNE DI SORTINO

Provincia di Siracusa

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

tutto ciò premesso, Visto e considerato, ai sensi e per gli effetti dell'art.40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, del C.C.N.L. 21.05.2018, dell'art. 8 comma 6 del vigente C.C.N.L. 2016/2018,

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

esprime

parere favorevole sulla compatibilità degli oneri derivanti dall'applicazione dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo per l'anno 2022, riguardante la costituzione ed utilizzo delle risorse decentrate, per l'anno 2022, rispetto sia ai limiti imposti dalla contrattazione nazionale vigente nonché ai vincoli del bilancio annuale e pluriennale.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Luigi Tricoli Presidente



Firmato digitalmente da:
TRICOLI LUIGI
Firmato il 28/12/2022 09:33
Seriale Certificato: 4287027886052285596
Valido dal 12/09/2020 al 11/09/2023
Namirial CA Firma Qualificata

Dott. Ssa Rosa Leone Componente



Firmato digitalmente da:
Rosa Leone
Regolatore Commercialista
Firmato il 27/12/2022 20:57
Seriale Certificato: 22908713
Valido dal 30/06/2021 al 30/06/2024
InfoCert Firma Qualificata 2

Dott. Salvatore Barrano Componente



Firmato digitalmente
da: **Barrano Salvatore**
Data: 28/12/2022
09:16:18

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione del messo comunale si certifica che copia integrale della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Comunale on line dal 29 DIC. 2022

13 GEN. 2023 al n.ro 1956 registro delle pubblicazioni.

Dalla Residenza Municipale, li 29 DIC. 2022

IL MESSO COMUNALE

F.to Sig. *Scamporrino M.*

IL MESSO COMUNALE

Pulvirenti Sofio

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Antonino Bartolotta

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio

ATTESTA

- Che la presente deliberazione, è divenuta esecutiva il 28-12-2022

Decorsi 10 giorni dalla data d'inizio della pubblicazione.

Perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12, 2° comma L.R. n. 44/91)

Dalla Residenza Municipale, li.....

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Antonino Bartolotta

E' copia conforme all'originale

Dalla Residenza Municipale,

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Antonino Bartolotta