



COMUNE DI ALIA

(Città metropolitana di Palermo)

Via Regina Elena n.1 – 90021 – Alia (PA) – Telefono: 091-8210911
protocolloalia.it

Verbale di deliberazione della Giunta Municipale

REGISTRO GENERALE N. 225 DEL 29-12-2023

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del comune di alia parte giuridica triennio 2023-2025 ed economica anno 2023 ai sensi dell'art.8 del CCNL funzioni locali 2019/2021.

L'anno duemilaventitrè il giorno 29 del mese di dicembre alle ore 13:25 nella sede municipale, convocata a cura del Sindaco nelle forme di legge, si è riunita la Giunta municipale con l'intervento dei Signori:

COMPONENTI			Presente/Assente
1	GUCCIONE ANTONINO	SINDACO	Presente
2	MICELI LUCIA PAOLA	ASSESSORE	Presente
3	VICARI SALVATRICE	ASSESSORE	Assente
4	LA TERRA FRANCESCO	ASSESSORE	Presente

Presenti n. 3

Assenti n. 1 (Vicari)

Partecipa il Segretario generale dott. Salvatore Gaetani Liseo, incaricato della redazione del verbale..

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita la Giunta a deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato.

Dal Servizio delle risorse umane del settore 2 – Affari Finanziari e tributi viene sottoposta alla Giunta municipale la seguente

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PREMESSO che:

- l'art. 8 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2023, descrive l'iter del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, al fine del rilascio da parte della Giunta comunale dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva degli accordi decentrati;
- l'art. 40 bis del D. Lgs. 75/2017 disciplina i controlli in materia di contrattazione collettiva;

Richiamati all'uopo i seguenti atti:

- la deliberazione consiliare n. 47 del 4 maggio 2023 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2023/2025 e i relativi allegati;
- la deliberazione consiliare n. 27 del 12 aprile 2023 con la quale è stato approvato il DUPS 2023/2025;
- la deliberazione di G.M. n. 87 del 9 giugno 2023 e successive modifiche ed integrazioni, con la quale è stato approvato il PEG 2023-2025 e assegnate le risorse finanziarie ai Responsabili di settore titolari di P.O.;
- la deliberazione di G.M. n. 168 dell'11 ottobre 2023, con la quale è stato approvato il PIAO semplificato per il triennio 2023-2025;
- la determinazione dirigenziale n. 332 del 26 maggio 2023 con la quale è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, con le modalità dettate dall'art. 79 del CCNL 2019/2021;
- il parere favorevole dell'Organo di revisione economico – finanziaria sulla "Costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023, acquisito al protocollo generale dell'Ente in data 30 maggio 2023 e registrato al n. 7964, giusto verbale n. 56 del 30 maggio 2023;
- le linee di indirizzo fornite alla delegazione trattante di parte pubblica datoriale per la definizione degli istituti contrattuali disciplinati nel CCDI e la ripartizione del fondo per le risorse decentrate per il 2023, emanate con deliberazione di Giunta comunale n. 206 del 6 dicembre 2023;
- la determinazione sindacale n. 325 del 24 maggio 2022 con la quale era stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata a livello aziendale, abilitata alle trattative con funzioni di concertazione e contrattazione, costituita dal Presidente dott. Salvatore Gaetani Liseo "Segretario comunale" e dai Responsabili di settore dell'Ente, titolari di posizione organizzativa;
- la determinazione sindacale n. 759 del 20 novembre 2023, con la quale, a seguito di mutamenti intervenuti nella struttura amministrativa dell'Ente, è stata ricostituita la delegazione trattante di parte datoriale, ai sensi dell'art. 7, comma 3 del CCNL 2019/2021;
- la determinazione dirigenziale n. 258 del 20 aprile 2023, con la quale con decorrenza dal 1° aprile 2023, in attuazione a quanto previsto dall'art. 12 del CCNL 2019-2021, è stata approvata una nuova classificazione del personale dipendente, articolata in quattro aree corrispondenti a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali così denominate:

Area degli operatori;

Area degli operatori esperti;

Area degli istruttori;

Area dei funzionari di EQ;

VISTA la nota prot. 03, registrata in data 11 dicembre nel registro di emergenza, con la quale è stata convocata la delegazione trattante per discutere sulla ripartizione del Fondo risorse decentrate anno 2023 e raggiungere unaccordo giuridico valido per il triennio 2023/2025 ed economico 2023;

VISTA l'ipotesi del Contratto collettivo decentrato integrativo parte giuridica 2023/2025 ed economica 2023, di cui alla pre-intesa in data 20 dicembre 2023, tra la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali, allegata alla presente deliberazione;

DATO ATTO che la presente deliberazione sarà sottoposta all'esame preventivo dell'Organo di revisione per l'espressione del parere di competenza, attestante la verifica della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, compresi gli aspetti economico-finanziari originati dall'ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Alia parte giuridica triennio 2023-2025 e parte economica anno 2023, allegati alla presente deliberazione;

RITENUTO che sussistono le condizioni per autorizzare il presidente della delegazione di parte pubblica, segretario generale dott. Salvatore Gaetani Liseo, alla sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo parte economica 2022, giusta determina sindacale di nomina n. 759 del 20 novembre 2023, previa acquisizione della suddetta certificazione del Revisore dei conti dell'Ente;

DATO ATTO che in applicazione alla Sezione PIAO del del piano triennale 2023/2025 di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, approvato con deliberazione della Giunta comunale n.7 del 25 gennaio 2023, con la sottoscrizione del presente atto e del relativo verbale, il Responsabile del procedimento, il Responsabile del settore, il Segretario e i componenti della Giunta comunale presenti, dichiarano, ciascuno nei propri

confronti, che non sussistono conflitti di interesse, anche potenziali, in relazione all'oggetto della presente deliberazione;

VISTA la legge 8 giugno 1990, n.142 "Ordinamento delle autonomie locali" come recepita dalla legge regionale n. 48 dell'11 dicembre 1991, "Provvedimenti in tema di autonomie locali";

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali che tra le altre cose, reca norme in materia di Ordinamento finanziario e contabile";

VISTA la legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30, recante norme sull'Ordinamento amministrativo degli enti locali;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTA la legge regionale 21 maggio 2019, n. 7, in materia di procedimenti amministrativi;

VISTO il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n.138 del 29 agosto 2011 e le s.m. e i;

VISTO il vigente Regolamento comunale di contabilità, approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 20 del 31 marzo 2016;

VISTO lo Statuto comunale vigente;

TUTTO ciò premesso e considerato;

PROPONE

1-di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art 3 della legge regionale n.7/2019 le motivazioni in fatto e in diritto esplicitate in narrativa e costituenti parte integrante e sostanziale del dispositivo;

2. di autorizzare, di conseguenza, il presidente della delegazione di parte pubblica, segretario generale dott. Salvatore Gaetani Liseo a sottoscrivere in via definitiva il contratto collettivo decentrato integrativo parte giuridica triennio 2023/2025 e parte economica anno 2023, previa acquisizione della certificazione del Revisore dei conti dell'Ente;

3-di dare atto:

-che in applicazione alla Sezione PIAO del piano triennale 2023/2025 di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, approvato con deliberazione della Giunta comunale n.7 del 25 gennaio 2023, con la sottoscrizione del presente atto e del relativo verbale, il Responsabile del procedimento, il Responsabile del settore, il Segretario e i componenti della Giunta comunale presenti, dichiarano, ciascuno nei propri confronti, che non sussistono conflitti di interesse, anche potenziali, in relazione all'oggetto della presente deliberazione;

-che il responsabile del procedimento di cui all'art. 5 della legge regionale n.7/2019 viene individuato nella dipendente Scaccia Filippa Ornella Area Istruttori;

4. di dare atto che il CCDI parte giuridica 2023/2025 ed economica anno 2023 dopo la sottoscrizione definitiva verrà pubblicato all'albo Pretorio, per estratto sul sito internet ai sensi della legge regionale n.11/2015, nonché alla scadenza dei termini di legge sul sito istituzionale dell'Ente in "Amministrazione Trasparente" ai sensi dell'art. 23 del decreto legislativo n. 33/2013;

5. di dare atto che la spesa relativa alle risorse decentrate comprensiva di oneri trova adeguata copertura negli stanziamenti del bilancio 2023/2025;

6. di dare atto che copia del contratto collettivo decentrato dovrà essere trasmesso all'ARAN entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione;

7. di dichiarare la deliberazione conseguente alla presente proposta, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12-comma 2- della legge regionale n.44/1991, immediatamente esecutiva.

Alia, 27 dicembre 2023

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Filippa Ornella SCACCIA

IL RESPONSABILE DEL SETTORE 2
Incaricato di funzioni dirigenziali
Dott.ssa Maria Grazia MINNUTO

Ai sensi e per gli effetti dell'art.12 della L.R. 30/00,
si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità Tecnica sulla proposta di deliberazione sopra esposta.

Data, 27-12-2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
MARIA GRAZIA MINNUTO

Ai sensi e per gli effetti dell'art.12 della L.R. 30/00,
si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità Contabile sulla proposta di deliberazione sopra esposta.

Data, 27-12-2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
MARIA GRAZIA MINNUTO

LA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del comune di alia parte giuridica triennio 2023-2025 ed economica anno 2023 ai sensi dell'art.8 del CCNL funzioni locali 2019/2021.

VISTA la proposta di deliberazione come riportata nella prima parte del presente verbale;

VISTA la legge regionale 15 marzo 1963, n. 16 "Ordinamento amministrativo degli enti locali nella Regione Siciliana";

VISTA la legge 8 giugno 1990, n. 142 "Ordinamento delle autonomie locali", come recepita dalla legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48 "Provvedimenti in tema di autonomie locali";

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" che, tra le altre cose, reca norme in materia di "ordinamento finanziario e contabile";

VISTA la legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30 "Norme sull'ordinamento degli enti locali";

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa reso ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del decreto legislativo n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, dalla responsabile dell'area finanziaria, dott. Maria Grazia Minnuto;

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile reso ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del decreto legislativo n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, dalla responsabile dell'area finanziaria dott. Maria Grazia Minnuto;

VISTO lo Statuto comunale;

TUTTO ciò premesso e considerato;

DELIBERA

-di approvare e fare propria la proposta di deliberazione di cui in premessa, che qui si intende integralmente riportata e trascritta.

SUCCESSIVAMENTE

RAVVISATA la necessità di dare immediata attuazione al presente provvedimento;

VISTO l'art. 12, comma 2, della legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44;

DELIBERA

-di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

La presente deliberazione si compone di n. 05 pagine e n. 07 allegati. Del che si è redatto il presente verbale letto, approvato e sottoscritto come segue:

L'ASSESSORE ANZIANO	IL SINDACO	IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Paola Lucia MICELI	Dott. Antonino GUCCIONE	Dott. Salv. GAETANI LISEO

Copia del presente verbale di deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio on-line, come prescritto dall'art. 11 della legge regionale n.44/1991, il _____ al n. _____ del Reg. Pubbl., e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Dalla residenza municipale, _____

Il Responsabile della pubblicazione
Angela Valeria GUCCIONE

Copia del presente verbale di deliberazione è stata defissa dall'Albo Pretorio on-line il _____, senza che siano state prodotte opposizioni.

Dalla residenza municipale, _____

Il Responsabile della pubblicazione
Angela Valeria GUCCIONE

Copia del presente verbale di deliberazione è stata trasmessa ai Capigruppo con nota prot. n. _____ del _____.

Dalla residenza municipale, _____

Il Segretario generale
Dott. Salv. GAETANI LISEO

Il presente verbale di deliberazione è stato pubblicato sul sito ufficiale del Comune ai sensi della legge regionale 28 giugno 2015, n. 11 in data _____

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il
[] decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, ai sensi dell'art. 12, comma 1, legge regionale n. 44/1991.
[] perché dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della legge regionale n. 44/1991.

Dalla residenza municipale, _____

Il Segretario generale
Dott. Salv. GAETANI LISEO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N. _____/2023 Reg. pubbl.

Io sottoscritto Segretario generale, su conforme dichiarazione del messo, certifico che copia del presente verbale di deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi a partire dal _____ e sino al _____ e che, entro tale termine, non sonostate prodotte opposizioni.

Dalla residenza municipale, _____

Il segretario generale
Dott.Salv. GAETANI LISEO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Affissa all'Albo Pretorio On Line Istituzionale, ai sensi dell'art. 12 comma 2, della L.R. 5 aprile 2011, n.5, il 09-01-2024 e defissa il 24-01-2024.

IL SEGRETARIO COMUNALE
SALVATORE GAETANI LISEO

Comune di Alia
Città Metropolitana di Palermo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO 2023-2025

Accordo definitivo sottoscritto nella contrattazione decentrata integrativa del

Sommarrio

Premessa	1
Art. 1. Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo	1
Art. 2. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e definizione della misura percentuale della maggiorazione e della quota di personale secondo il comma 4 dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022	1
Art. 3. Definizione delle procedure per le progressioni economiche	2
Art. 4. Individuazione dei criteri generali per la sua attribuzione e delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018	2
Art. 5. Criteri generali per la sua attribuzione e delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2022.....	3
Art. 6. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2022;	4
Art. 7. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per rinvii di specifiche leggi.....	6
Art. 8. Elevazione della misura e dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL 21.5.2018	7
Art. 9. Correlazione tra i compensi aggiuntivi e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	7
Art. 10. Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro	7
Art. 11.. Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2022.....	8
Art. 12. Individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare	9
Art. 13. Elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2022	9
Art. 14. Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi	9
Art. 15. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ ..	9
Art. 16. Valore dell'indennità di funzione e criteri per la sua erogazione.....	9
Art. 17. Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (buono pasto) del CCNL 2022	9
Art. 18. Facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno in giornata festiva infrasettimanale	11
Art. 19. modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.4.1999	11
Art. 20. Destinazione di una quota parte del rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria in favore dei messi notificatori	11
Art. 21. Utilizzo dei risparmi	11
Art. 22. Tempi e modi della contrattazione	12
Art. 23. Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del presente contratto	12
Art. 24. Efficacia.....	12
Art. 25. Disposizioni finali	12

L'anno **duemila ventitré**, il giorno _____ del mese di dicembre, alle ore _____ presso _____ del **Comune di Alia** si è riunita la:

1. Delegazione di parte datoriale, come da nomina di cui alla Determina sindacale 759 del 20 novembre 2023 :

carica	nominativo	firma
Presidente	Dr Salvatore GAETANI LISEO	
Componente	d.ssa Maria Grazia GENUARDI	
Componente	d.ssa Maria Grazia MINNUTO	
Componente	d.ssa Santa SIRAGUSA	
Componente	Ing. Angelo CASTIGLIONE	

2. Delegazione di parte sindacale, così composta:

a. Rappresentanti Sindacali Unitari:

carica	nominativo	firma
RSU	Gaetana ANDOLLINA	
RSU	Giovanna NICOSIA	
RSU	Maurizio VALENZA	
RSU	Silvio FERRARA	

b. Rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 16.11.2022

organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL	nominativo	firma
CISL FP		
CSA RAL		
FP CGIL		
UIL FPL		

Premessa

L'articolo 7, comma 4, del CCNL 16.11.2022, nel disciplinare le relazioni sindacali ed i poteri della contrattazione collettiva decentrata integrativa stabilisce, alla let. a), che sono oggetto di contrattazione collettiva i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo.

Rilevato, pertanto, che oggetto della contrattazione è, dunque, la determinazione dei criteri per ripartire e destinare le risorse, che, come tali, non necessitano della preventiva definizione specifica della quantificazione del fondo, l'efficacia della cui costituzione discende dall'approvazione ed efficacia del bilancio di previsione, alla quale non può condizionarsi né l'avvio delle trattative, né la stipulazione del CCDI, dal momento che detta approvazione potrebbe avvenire in là nel corso della gestione finanziaria, tale da determinare ritardi nella stipulazione del CCDI sì da renderlo inefficace e, comunque, esporre l'Amministrazione a rilievi da parte dell'Amministrazione finanziaria in sede ispettiva e a responsabilità contabili.

Acclarato, per altro, che ai sensi dell'articolo 1346 del codice civile che *“L'oggetto del contratto deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile”*; nel caso di specie, la disciplina contrattuale prima citata *“determina”* l'oggetto nella definizione dei criteri per ripartire e destinare le risorse, le quali, quindi, non costituiscono elemento dell'incontro di volontà tra le parti.

Considerato che, in ogni caso, è possibile determinare successivamente l'esatta portata dell'applicazione dei criteri concordati, una volta definita la consistenza effettiva del fondo.

Si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1. Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

art. 7 comma 4 let. a) CCNL 16.11.2022

1. Annualmente la parte Datoriale trasmette alla parte Sindacale, preventivamente al negoziato, una proposta di ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL e dal presente CCDI, secondo lo schema di cui all'**allegato A**.
2. I valori relativi alla indennità legate ai giorni di presenza sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori o inferiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.
3. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022.

Art. 2. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e definizione della misura percentuale della maggiorazione e della quota di personale secondo il comma 4 dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022

art. 7 comma 4 lett. b), ae) CCNL 16.11.2022

1. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance nonché la definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (*Differenziazione del premio individuale*) del CCNL 16.11.2022 e della quota limitata massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, tenuto conto della correlazione tra l'effettiva erogazione e il raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, vengono stabiliti nell'**Allegato B**.

Art. 3. Definizione delle procedure per le progressioni economiche

art. 7, comma 4, let. c) CCNL 16.11.2022

1. Le procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree nei limiti di quanto previsto all'art. 14 comma 2 lettere a), b), d), e), f) e g) del CCNL 16.11.2022 vengono stabilite nell'Allegato C.

Art. 4. Criteri generali per l'attribuzione e misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018

art. 7, comma 4, let. d) CCNL 16.11.2022

1. L'ente corrisponde un'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. S'intendono **fattori rilevanti di disagio**, quelli derivanti da 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 e/o tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo differenziata rispetto a quella di altri dipendenti con analoghe mansioni.
3. In sede di prima applicazione vengono individuati i seguenti profili professionali comportanti attività lavorative disagiate tenendo conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e del settore di attività nonché la misura economica lorda giornaliera dell'indennità di cui al presente articolo commisurata entro i valori minimi e massimi stabiliti dal vigente CCNL:

Tipologia	Profili professionali	Valori giornalieri
Diversa articolazione dell'orario di lavoro rispetto agli altri dipendenti.	Operatori esperti a tempo pieno cimitero e assistenza organi Consiglio comunale Operatori esperti e area istruttori Ufficio turistico a tempo parziale	3,00*
Ampia flessibilità del modello organizzativo del servizio, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana	-----	
Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività.	—	
Disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio ovvero frazionamento dell'orario (spezzato)	—	

*riproporzionati al part-time

4. S'intendono **fattori rilevanti di rischio** quelli che comportano una continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:
5. In sede di prima applicazione vengono individuati i seguenti profili professionali comportanti attività lavorative rischiose tenendo conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e del settore di attività nonché la misura economica lorda giornaliera dell'indennità di cui al presente articolo commisurata entro i valori minimi e massimi stabiliti dal vigente CCNL:

Tipologia	Profili professionali	Valori giornalieri
Rischi derivanti dall'essere esposto a vernici, resine, catrami, bitumi, lavori di manutenzione.	-----
Rischi derivanti dalla conduzione abituale di automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose, di cui è necessaria una patente diversa dalle cat. A e B, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.		
Rischi derivanti dalla cottura e trasformazione dei cibi, nonché utilizzo di arnesi e attrezzature potenzialmente pericolosi (decespugliatore, motosega, smerigliatrice, ecc...), che possono arrecare nocumento al personale preposto all'utilizzo.		
Rischi di carattere igienico-sanitario.		
Attività di manutenzione della rete idrica, fognaria e della rete di illuminazione pubblica		
....		

6. Viene individuato come **fattore impicante maneggio valori** l'essere adibiti in via continuativa a funzioni che comportino un contatto diretto e manuale incassi di entrate o effettuino pagamenti di spese e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari (denaro contante ovvero altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto, buoni benzina, ecc...) 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. L'erogazione avviene sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi singolarmente dagli Agenti Contabili in sede di Conto Giudiziale di cui all'art. 139 del D.Lgs. n. 147/2016.
7. In sede di prima applicazione vengono individuati i seguenti profili professionali comportanti attività lavorative implicanti il maneggio di valori tenendo conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e del settore di attività nonché la misura economica lorda giornaliera dell'indennità di cui al presente articolo commisurata entro i valori minimi e massimi stabiliti dal vigente CCNL:

incarico	misura	Valori giornalieri
Agente contabile	maneggio di importo annuo complessivo fino ad euro 5.000	1,00*
	maneggio di importo annuo da euro 5.001 a 10.000	2,00*
	maneggio di importo annuo oltre euro 10.001	4,00*

*riproporzionati alla percentuale di part-time

8. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto le attività in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita annualmente a seguito di apposita comunicazione/attestazione dei rispettivi incaricati di E.Q..

Art. 5. Criteri generali per la sua attribuzione e delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2022

art. 7, comma 4, let. e) CCNL 16.11.2022

- Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria o straordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri previsti dal vigente CCNL.
- La prestazione lavorativa come sopra individuata s'intende svolta in servizio esterno, dando conseguentemente luogo al riconoscimento della relativa indennità, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.

3. Nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni, come di seguito stabilito.
4. Le parti concordano che l'importo da erogare sarà così previsto:
 - a) servizio espletato in esterno per tutto l'orario di lavoro: Euro 4.00;
 - b) servizio espletato in esterno per almeno il 60% dell'orario di lavoro: Euro 2.00;
5. Al personale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
6. L'indennità viene corrisposta sulla base di un'attestazione della E.Q., inviata all'ufficio del personale, contenente l'asseverazione delle condizioni previste dai commi del presente articolo, la percentuale di attività svolte all'esterno e le giornate lavorate.
7. Tale indennità potrà essere elevata con il finanziamento degli incentivi derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS, previa redazione di apposito progetto da sottoporre in contrattazione decentrata.

Art. 6. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2022;

art. 7, comma 4, let. f) CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità si intendono l'espletamento di specifici compiti, attribuiti con atto formale, per:
 - a) Direzione, ovvero coordinamento di un Servizio o di procedimenti complessi in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) Coordinamento di funzioni e servizi in capo all'Area/Settore in caso di assenza o impedimento dell'incaricato di E.Q..
 - c) Tutoraggio o coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore area contrattuale.
 - d) Svolgimento di funzioni e compiti nell'ambito di diversi Aree/Settori dell'Ente e/o che comportano assunzione diretta di responsabilità.
 - e) Particolari responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica.
 - f) Attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area contrattuale (ovvero dello stesso profilo).
 - g) Responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni.
 - h) Punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.
 - i) Deleghe di firma e/o di funzione.
 - j) Compiti plurisetoriali e specifici procedimenti trasversali a due o più aree e settori.
 - k) ...
2. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve premiare chi è maggiormente esposto, con la propria attività, ad una specifica responsabilità rispetto a soggetti della medesima area contrattuale o profilo professionale. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi

aventi un particolare spessore, con contenuti significativi e qualificanti, formalmente affidati, che impongono anche la assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

3. L'Organo politico in sede di direttive alla delegazione trattante, propone annualmente il budget complessivo da assegnare all'istituto delle specifiche responsabilità.
4. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità, competenza esclusiva degli incaricati di E.Q. ovvero, per specifiche tematiche, dell'organo politico, deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area contrattuale di appartenenza.
5. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta, in sede di prima applicazione della presente piattaforma, da una conferenza dei soggetti competenti, finalizzata alla individuazione degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'incaricato di E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. L'incaricato di E.Q. dovrà richiedere la convocazione della predetta conferenza nel caso in cui intenda rimodulare in aumento o in diminuzione le specifiche responsabilità precedentemente individuate.
6. La presente indennità verrà riproporzionata in dodicesimi qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro (non considerando le ferie, i congedi di maternità/paternità, nonché ulteriori prerogative indicate espressamente dalla legislazione e dalle vigenti norme contrattuali) in maniera continuativa oltre un mese all'anno.
7. Tenuto conto che tutte le unità di personale inquadrare nell'area dei funzionari e della E.Q. presenti in dotazione organica risultano già incaricate di posizioni di lavoro di elevata responsabilità di cui all'art. 16 del CCN 16.11.2022, per cui rispetto al numero dei servizi ed alla mole e complessità delle attività da svolgere, appare necessario creare un sistema che responsabilizzi direttamente anche il personale delle aree inferiori, fermo rimanendo che ciascun incarico dovrà essere adeguatamente motivato dai suddetti incaricati di E.Q. e dovranno essere specificati i particolari compiti assegnati al personale che comportano assunzione diretta di responsabilità.
8. Qui di seguito le parti individuano i seguenti criteri per l'attribuzione dell'indennità e le seguenti misure:

specifiche responsabilità derivanti da	Indennità annua lorda
compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD)	Operatori: 0.000 € Oper. Esperti: 0.000 € Istruttori: 0.000 € Funzionari: 0.000 €
compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679)	Operatori: 0.000 € Oper. Esperti: 0.000 € Istruttori: 0.000 € Funzionari: 0.000 €
compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi	Operatori: 0.000 € Oper. Esperti: 0.000 € Istruttori: 0.000 € Funzionari: 0.000 €
compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	Operatori: 0.000 € Oper. Esperti: 0.000 € Istruttori: 0.000 € Funzionari: 0.000 €
essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Operatori: 0.000 € Oper. Esperti: 0.000 € Istruttori: 0.000 € Funzionari: 0.000 €
compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione	Operatori: 0.000 € Oper. Esperti: 0.000 € Istruttori: 0.000 € Funzionari: 0.000 €

incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...)	Operatori: 0.000 € Oper. Esperti: 0.000 € Istruttori: 0.000 € Funzionari: 0.000 €
addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali	Operatori: 0.000 € Oper. Esperti: 0.000 € Istruttori: 0.000 € Funzionari: 0.000 €
personale addetto ai servizi di protezione civile	Operatori: 0.000 € Oper. Esperti: 0.000 € Istruttori: 0.000 € Funzionari: 0.000 €
esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	Operatori: 0.000 € Oper. Esperti: 0.000 € Istruttori: 0.000 € Funzionari: 0.000 €
esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs. 31 marzo 2023 n. 36	Operatori: 0.000 € Oper. Esperti: 0.000 € Istruttori: 0.000 € Funzionari: 0.000 €
essere Responsabile di uno o più servizi	Operatori: 0.000 € Oper. Esperti: 0.000 € Istruttori: 0.000 € Funzionari: 0.000 €
....	Operatori: 0.000 € Oper. Esperti: 0.000 € Istruttori: 0.000 € Funzionari: 0.000 €

9. L'importo dell'indennità riferita al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ viene mantenuto in 3.000 euro annui lordi, fatta salva l'eventuale elevazione in sede di utilizzo annuale.
10. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a) determinazione del budget complessivo da parte dell'Organo politico in sede di direttive che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.
 - b) l'incaricato di E.Q. entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento attesta e trasmette, all'Ufficio preposto alla gestione giuridica del personale, l'avvenuto svolgimento della specifica responsabilità precedentemente attribuita;
 - c) ripartizione del budget assegnato al comma 8 ovvero, in caso di somme incapienti, in modo proporzionale.
11. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

Art. 7. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per rinvii di specifiche leggi

art. 7, comma 4, let. g) CCNL 16.11.2022

1. Le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dal presente Contratto decentrato integrativo ovvero da corrispondenti disposizioni di legge e Regolamenti ove previsti.

3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all’effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto dell’incaricato di E.Q. interessato.

Art. 8. Elevazione della misura e dei limiti previsti dall’art. 24 del CCNL 21.5.2018

art. 7, comma 4, lett. i) e k) CCNL 16.11.2022

1. L’istituzione del servizio di **pronta reperibilità** per le aree di pronto intervento è disposto dall’Ente secondo le proprie esigenze.
2. Ciascun dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Per comprovate, specifiche e motivate esigenze indispensabile per potere garantire l’erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 volte in un mese per un numero massimo di 2 mesi all’anno, previa tempestiva informativa alle Organizzazioni Sindacali.
3. La misura dell’indennità di cui al comma 1 dell’art. 24 del CCNL 21.05.2018, fino a 6 volte al mese viene mantenuta in euro 10,33 oltre 6 viene elevata a 12,00 euro, frazionabili secondo le vigenti norme contrattuali, e comunque fatta salva una diversa indicazione in sede utilizzo annuale.
4. Su indicazione della parte datoriale, l’istituto della pronta reperibilità viene riconosciuta a:
 - a) Personale con funzione di ufficiale di stato civile;
 - b) Gruppo di pronto intervento
 appositamente individuati e inseriti in turni mensili o plurimensili resi pubblici e affissi in luogo ben visibile nonché sul sito istituzionale dell’Ente e comunque secondo la regolamentazione vigente nell’Ente.
5. La liquidazione dell’indennità del presente articolo avverrà su base semestrale.

Art. 9. Correlazione tra i compensi aggiuntivi e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

art. 7, comma 4, let. j) CCNL 16.11.2022

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Incarichi di E.Q. sarà oggetto di riduzione nel caso in cui, nell’anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, in modo esemplificativo e non esaustivo dall’art. 20 del CCNL 2022, secondo lo schema riportato nella tabella seguente (*i risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di Incarichi di E.Q.*):

Compensi art. 20 del CCNL 2022 calcolati al lordo degli oneri a carico dell’Ente				Percentuale di abbattimento risultato
fino a			€ 2.500	0%
da	€ 2.501	a	€ 4.000	3%
da	€ 4.001	a	€ 6.000	5%
oltre	€ 6.000			7%

Art. 10. Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

art. 7, comma 4, let. m) CCNL 16.11.2022

1. 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) 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.
- c) L'Amministrazione si impegna a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- d) Le parti sindacali s'impegnano a collaborare con L'Amministrazione per la sensibilizzazione dei lavoratori sul tema della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e sull'elezione/designazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Ove richiesto ricevono informazioni generali (organigramma e organizzazione sicurezza, ambienti di lavoro, piani formativi, sorveglianza sanitaria, ecc...).
- e) Su richiesta, le parti si incontrano per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero per adottare specifiche misure.
- f) L'Amministrazione su richiesta della RSU o delle Organizzazioni Sindacali rende disponibile per la consultazione in azienda il documento di valutazione dei rischi.

Art. 11. Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2022

art. 7, comma 4, let. o) CCNL 16.11.2022

- 1. Le parti concordano che il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente, non titolare di incarico di E.Q., che può confluire nella banca delle ore è pari al 10% dell'orario contrattuale settimanale rapportato all'intero anno.
- 2. Nel conto ore confluiscano, su richiesta volontaria del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo sopra stabilito, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
- 3. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscano le ore di lavoro straordinario previamente autorizzate dalla competente E.Q. di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato.
- 4. 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. La fruizione del riposo compensativo dovrà comunque essere compatibile con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 12. Individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

art. 7, comma 4, let. p) CCNL 16.11.2022

- 1. L'Ente, secondo quanto disciplinato con propri atti organizzativi, ha previsto un orario di lavoro articolato su cinque giorni (7,30-14,00) con un rientro pomeridiano (15,00-18,30), fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione giornaliera e oraria.
- 2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei titolari di incarichi di E.Q., particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.

3. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
- a) la flessibilità consiste nella possibilità di posticipare l'orario di entrata, e conseguentemente la relativa uscita, di 60 minuti, nell'orario antimeridiano e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con l'incaricato di E.Q.;
 - b) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico;
 - c) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi incaricati di E.Q. (es: autista, asilo nido; polizia municipale; operai in squadra, addetti cucina, addetti mensa, ecc.)
 - d) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna, ma non deve, in ogni modo, divenire una "modifica" del proprio orario di lavoro attraverso il costante e ripetuto utilizzo della flessibilità;

Art. 13. Elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2022

art. 7, comma 4, let. r) CCNL 16.11.2022

1. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, viene elevato fino a ulteriori 6 mesi nei seguenti casi:
- a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - c) dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni;
 - d) comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati, individuate dall'ente, previa informativa ai soggetti sindacali secondo quanto indicato all'art. 4 c. a del CCNL 16.11.2022.

Art. 14. Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

art. 7, comma 4, let. t) CCNL 16.11.2022

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sull'organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che potranno avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 15. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

art. 7, comma 4, let. v) CCNL 16.11.2022

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ nel rispetto di quanto previsto all'art. 17 commi 4 e 5 del CCNL 16.11.2022 vengono stabiliti nell'**Allegato D**.

Art. 16. Valore dell'indennità di funzione e criteri per la sua erogazione

art. 7, comma 4, let. w) CCNL 16.11.2022

1. Il personale destinatario dell'indennità di cui al presente articolo è individuato da parte di personale incaricato di EQ mediante atto formale motivato delle specifiche responsabilità connesse al grado ed al ruolo rivestito 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 nell'ambito del budget economico annuale destinato.
2. L'importo dell'indennità riferita al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ viene mantenuto in 3.000 euro annui lordi, fatta salva l'eventuale elevazione in sede di utilizzo annuale.
3. Le parti concordano che l'indennità di funzione per la polizia municipale, in relazione al grado rivestito, alle responsabilità connesse al ruolo ed alla peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali, ambientali dell'ente viene riconosciuta nella seguente misura:

Area Istruttori	Agente (anzianità fino al 5° anno)	0.000 €
	Assistente (anzianità dal 6° all'8° anno)	0.000 €
	Assistente Capo (anzianità dal 9° al 11° anno)	0.000 €
	Ispettore (anzianità dal 12° al 14° anno)	0.000 €
	Ispettore principale (anzianità dal 15° al 17° anno)	0.000 €
	Ispettore capo (anzianità dal 18°)	0.000 €
Area Funzionari	Commissario/Ispettore Superiore	0.000 €

4. La presente indennità verrà riproporzionata in dodicesimi qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro (non considerando le ferie, i congedi di maternità/paternità, nonché ulteriori prerogative indicate espressamente dalla legislazione e dalle vigenti norme contrattuali) in maniera continuativa oltre un mese all'anno.
5. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione o revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento, con riferimento al grado ed al ruolo rivestiti dal dipendente interessato.
6. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza.
7. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza dell'incaricato di E.Q. della Polizia Municipale, ovvero, per specifiche tematiche, dell'organo politico, mediante determina di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale. Il soggetto che l'ha attribuita verifica al termine di ogni anno il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
8. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a) determinazione del budget complessivo da parte dell'Organo politico in sede di direttive che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.
 - b) l'incaricato di E.Q. entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento attesta e trasmette, all'Ufficio preposto alla gestione giuridica del personale, l'avvenuto svolgimento della specifica responsabilità precedentemente attribuita;
 - c) ripartizione del budget assegnato al comma 3 ovvero, in caso di somme incapienti, in modo proporzionale.

Art. 17. Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (buono pasto) del CCNL 2022

art. 7, comma 4, let. aa) CCNL 16.11.2022

1. Nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 35 del CCNL 16.11.2022, vengono di seguito individuate le particolari figure professionali che possono collocare la pausa per la consumazione del pasto, di durata non inferiore a 10 minuti, all'inizio o alla fine di ciascun

turno di lavoro/prestazione lavorativa in presenza di attività obbligatorie per legge ovvero in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi:

- attività di protezione civile prestate in caso di emergenza
- attività di vigilanza e di polizia municipale per attività prestate in occasioni particolari (ad es. turno 18-24, ecc...)

Art. 18. Facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno in giornata festiva infrasettimanale

art. 7, comma 4, let. ac) CCNL 16.11.2022

1. È riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d), del CCNL 16/11/2022. Il recupero dovrà essere effettuato entro 15 gg. dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata, nei tempi concordati con il relativo incaricato di E.Q.

Art. 19. modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.4.1999

art. 7, comma 4, let. ad) CCNL 16.11.2022

1. Per il personale inserito in turni di lavoro si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1/4/1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, nel modo seguente:
 - prestazione lavorativa di ore 5,50 ore al giorno;purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti.
2. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Art. 20. Destinazione di una quota parte del rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria in favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, parte variabile, per essere finalizzata all'erogazione in favore dei messi notificatori.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 70% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avviene in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria.

Art. 21. Utilizzo dei risparmi

1. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

2. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

Art. 22. Tempi e modi della contrattazione

1. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal 1 gennaio 2023.
2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
3. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per l'attivazione del contratto decentrato di interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL.
4. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 23. Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del presente contratto

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.
2. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 24. Efficacia

1. Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

Art. 25. Disposizioni finali


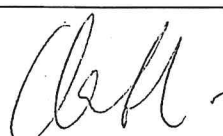

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Misure, valori, criteri, procedure, limiti e quant'altro stabilito nel presente contratto decentrato potranno essere modificati e/o aggiornati in sede utilizzo annuale.
3. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione o disapplicazione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di CCNL.
4. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle

corrispondenti clause.

ALLEGATO "A"

Proposta di ripartizione delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL relativa all'anno 2023 nel rispetto di criteri, misure e modalità previste dal Contratto decentrato integrativo

Destinatari	Percentuale o valore assoluto	Note
Indennità condizioni di lavoro , destinate a remunerare lo svolgimento di attività:		art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art 84-bis del CCNL del 16 novembre 2022.
a) Disagiate (€ 3,00 al giorno riproporzionati al part-time) n. 3 n. 3 Operatori esperti a tempo pieno cimitero e assistenza organi) n. 3 Operatori esperti e area istruttori Ufficio turistico	4.680,00	
b) implicanti il maneggio di valori n. 5 riproporzionati al part-time n. 1 Economo - Istruttore a tempo indeterminato e parziale (€ 4,00 al giorno riproporzionati al part-time) n. 4 Agenti contabili (da € 1,00 a 2,00 al giorno) (n. 2 Istruttori a tempo pieno n. 2 Istruttori a tempo parziale)	1.040,00 2.080,00	
Indennità di turno (Vigili Urbani) n. 4 n. 3 Istruttori a tempo pieno n. 1 Istruttore a tempo parziale	9.000,00	art. 30 del CCNL del 16.11.2022
Indennità di reperibilità n. 9 U.T.C – Stato Civile n. 1 Operatore esperto a tempo pieno n. 1 Operatore esperto a tempo parziale n. 3 Istruttori a tempo pieno n. 4 istruttori a tempo parziale	7.000,00	art. 24 del CCNL del 21.05.2018
Compensi per attività prestata in giorno festivo n. 4 Vigili Urbani Ufficio Turistico	2.000,00	art. 24 c1 del CCNL del 14.09.2000
Indennità per specifiche responsabilità n. 18 n. 5 responsabili di servizio – Istruttori a tempo pieno	30.750,00 *15.000,00 *10.500,00	art. 84 del CCNL 16.11.2022











n. 6 responsabili di servizio – Istruttori a tempo parziale n. 2 Operatori esperti a tempo pieno n. 2 Operatori esperti a tempo parziale n. 1 Istruttore a tempo parziale Stato Civile n. 1 Operatore esperto a tempo pieno n. 1 Operatore esperto a tempo parziale	*5.250,00 550,00	
Indennità di funzione per il personale della polizia municipale (€. 3.000 annui) Comandante Vigili Urbani n. 1	3.000,00	art. 97 del CCNL 16.11.2022
Indennità di servizio esterno per il personale della polizia municipale (min. €.1,00 – max 15,00) n. 4 n. 3 Istruttori a tempo pieno n. 1 Istruttore a tempo parziale	2.400,00	art. 100 del CCNL 16.11.2022
Compensi previsti da disposizioni di legge: Funzioni tecniche	15.000,00	art. 80 c. 2 lett. g) del CCNL 16.11.2022
Compensi ISTAT	5.000,00	art. 70–ter del CCNL 21.05.2018
Compensi ai messi notificatori n. 1 n. 1 Istruttore a tempo parziale	500,00	art. 54 del CCNL 14.09.2000
Differenziali stipendiali per progressione economica all'interno dell'area da attivare nell'anno in corso e finanziate con risorse stabili.	0	art. 14 del CCNL 16.11.2022
Determinazione importi Funzionari ed EQ - Incremento Fondo Posizioni Organizzative	8.000,00	art. 7 c. 4 lett u) CCNL 2019-2021
premi correlati alla performance individuale e organizzativa	40.476,80	almeno il 30% delle risorse del fondo indicate dall'art. 67, comma 3, del CCNL 21.05.2018, con esclusione delle lettere c),f),g)
Totale ripartizione	131.476,80	

ALLEGATO B

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Definizione della misura percentuale della maggiorazione dovuta alla differenziazione del premio individuale.

Art. 1 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal legislatore
2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e delle risorse per il personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:
 - a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione, ivi compresi gli esiti della cd *customer satisfaction* (cd *incentivazione della performance organizzativa*);
 - b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dagli Incaricati di E.Q. e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli Incaricati di E.Q., anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (c.d. incentivazione della performance individuale);
 - c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dagli Incaricati di E.Q. sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) ed alla valutazione da parte dei dirigenti. Anche queste risorse vanno considerate comprese nell'ambito della c.d. incentivazione della performance individuale.
4. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale parzialmente utilizzato dal comune e da una unione e/o da un'altra forma di gestione associata.
5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui

al c. 3. In tale ambito al finanziamento dei progetti di innovazione di cui alla lett. c) del precedente c. 3, viene riservato 1/3 delle risorse destinate alla incentivazione della performance.

Art. 2 - Incentivazione collegata alla performance

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 16 novembre 2022 e dalla normativa, con particolare riferimento ai D.Lgs. n. 165/2001, n. 150/2009 e n. 74/2017.
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai dirigenti e coerenti con quelli e definiti nel PIAO tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 e devono essere assegnati tempestivamente. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/ di ampliamento.
3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lettera b) del c. 3 del precedente articolo (obiettivi assegnati dagli Incaricati di E.Q. a tutto il personale) prevede la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 7 integrato, ai sensi del comma 8, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla giunta (ovvero dal segretario generale) su proposta dagli Incaricati di E.Q..
4. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lett. c) del comma 3 del precedente articolo avviene sulla base della pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati disposta dalla giunta (ovvero dal segretario generale) e, la ripartizione tra i singoli dipendenti, avviene per il 50% sulla base del rilievo e della complessità delle attività ad esse richieste per come valutata dal dirigente e per il 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo comma 7.
5. All'inizio del periodo di valutazione gli Incaricati di E.Q. assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PIAO, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva. Tale assegnazione riguarda sia gli obiettivi di cui alla lett. b) che quelli relativi alla lett. c) del precedente articolo, comma 3. Per l'assegnazione delle risorse di cui alla lettera a) del citato comma 3 del precedente articolo, si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance organizzativa indicati nel sistema di valutazione dell'ente in coerenza con le indicazioni della Funzione Pubblica. Tali risorse saranno assegnate tra i singoli dipendenti per il 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori dell'intero ente e per il restante 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori della specifica articolazione organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.
6. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Incaricato di E.Q. preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il dirigente provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.
7. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale [lett. b) comma 3 dell'articolo precedente], viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico, con una diminuzione proporzionale alla minore durata dell'impegno lavorativo nel caso di dipendenti in part time. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

Posizione giuridica	Peso
Operatore (già categoria A)	0,95
Operatore esperto (già categoria B)	1,00
Istruttore (già categoria C)	1,13
Funzionario/elevata qualificazione (già categoria D)	1,25

8. La giunta (ovvero il segretario generale) con il supporto dell'OIV o Nucleo di Valutazione peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo il seguente meccanismo, definendo in tal modo il budget iniziale:
 - a) Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50% del peso potenziale;
 - b) Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti: incremento del 100% del peso potenziale.
9. Gli Incaricati di E.Q., sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore/Area.
10. Gli Incaricati di E.Q. comunicano ai dipendenti interessati l'inserimento nell'ambito degli obiettivi/progetti di cui alla lett. c) del comma 3 del precedente articolo, unitamente alle risorse previste per la incentivazione dei singoli dipendenti; con il che viene definito il budget iniziale.
11. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
 - Personale con rapporto di lavoro part time: opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
 - Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (assunzione a tempo determinato con servizio effettivo per una parte dell'anno, mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).
12. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dagli Incaricati di E.Q., nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dallo OIV o dal nucleo di valutazione.
13. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale (ovvero è definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50 punti, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a 80 punti, 70%; da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%).
14. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del comma 3 del precedente articolo, sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale di cui alla lett. b) del comma 3 del precedente articolo, il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente.
15. La valutazione è effettuata dagli Incaricati di E.Q. sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dai D.Lgs. n. 150/2009 e n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal dirigente ovvero dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali. La misura del compenso è determinata con riferimento al valore percentuale del punteggio ottenuto (ovvero è definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50 punti, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a 80 punti, 70%; da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%), fermo restando quanto previsto dal successivo articolo.
16. I risparmi eventualmente ottenuti a seguito del mancato raggiungimento della soglia massima di punteggio da parte di tutto il personale sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il

migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente, per come definito dal successivo articolo ed in aggiunta alla differenziazione dallo stesso prevista.

17. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

Art. 3 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del comma 3 del precedente art. 1 devono essere ripartiti in modo da assicurare al 40% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. La quota del 30% di cui al periodo precedente è ridotta al 20% nel caso in cui le risorse aggiuntive della parte variabile di cui all'articolo 79, comma 2, lettera c), del CCNL 16 novembre 2022 sono state destinate ad obiettivi di performance riferiti all'intero ente ed oggettivamente misurabili e determinato nel seguente modo:

A - Premi correlati alla performance individuale	€
B - Numero complessivo dipendenti valutabili	n.
C - Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: A / B	€
D - Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione: 40% di B	n.
E - Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa: $C \times 0,3 \times D$	€
F - Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: $A - E$	€

2. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al comma 15 del precedente articolo. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

ALLEGATO C

Procedura per la progressione economica all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure di seguito definite.
2. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse da destinare ai differenziali stipendiali vengono quantizzate annualmente dalla delegazione trattante previa attivazione preventiva da parte della giunta comunale in sede di direttive; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per gli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- b) In sede di delegazione trattante viene individuato anche il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per l'anno di riferimento per ciascuna Area contrattuale (quota limitata di dipendenti) seguendo il principio di non discriminazione e ripartito in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna Area contrattuale.

B) Requisiti di partecipazione

- a) concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 4 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate (1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo).
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	0	100
Operatori esperti	65	30	5	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

3. I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie, per ogni singola area contrattuale, finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A - Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B - Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente la decorrenza dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione stabilita al comma 2, punto B), lettera a).

Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione. Eventuali periodi di aspettativa non vengono computato nel calcolo dell'anzianità. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C - Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressione economica, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già precedentemente valutati ai fini di una progressione economica, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione.

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA OPERATORI ESPERTI	
Titolo	Punti max 5
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	1
Laurea triennale, specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	1
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 4 punti

AREA ISTRUTTORI	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

D - Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per Operatori e A, B e C per operatori esperti, Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che 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 vigente.

4. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
 - a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - b) maggior numero di anni dall'ultimo differenziale stipendiale/categoria economica di inquadramento
 - c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
 - d) maggiore età anagrafica
5. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

ALLEGATO D

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

Stabiliti ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v del CCNL 16.11.2022 nel vigente Contratto decentrato integrativo

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q., è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo).
4. Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di E.Q. conferito.
5. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica dell'incaricato di E.Q. che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

OVVERO

1. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q..
2. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di E.Q. sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, (*quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo*) seguendo il seguente calcolo:
 - $\text{Retribuzione assegnata} = \text{Retribuzione nominale} \times \text{rapporto di lavoro (part time)}$
 - $\text{Retribuzione spettante} = \text{Retribuzione assegnata} \times \text{tempo lavoro (mesi lavorati)}$
 - $\text{Peso posizione (\%)} = \frac{\text{Indennità posizione spettante} \times 100}{\text{Totale risorse per retribuzione di posizione}}$
 - $\text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} = \frac{\text{Peso posizione (\%)} \times \text{Totale risorse per retribuzione di risultato}}{100}$
 - $\text{Retribuzione di risultato da erogare} = \text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} \times \frac{\text{valutazione}}{100} + \text{eventuale compenso per incarico ad interim}$

Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (*in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare*), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim andranno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

COSTITUZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2023

REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 – COMMA 3 – SEXIES D.LGS.165/01

**(Modello obbligatorio - Circolare della Ragioneria generale dello stato del 19/07/2012 n. 25,
nonché degli aggiornamenti effettuati dalla RGS)**

Premessa

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo *"Schema standard di relazione tecnico-finanziaria"* e lo *"Schema standard di relazione illustrativa"* quali allegati alla circolare n. 25 del 19/07/2012, tali schemi sono stati aggiornati dalla RGS nel corso dell'anno 2013. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi e pertanto la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate della Regione per l'anno 2020 sono state redatte dal Responsabile dei servizi del personale ai fini della coerenza con il bilancio, secondo i citati modelli standard. Tali schemi saranno pubblicati in modo permanente, ai sensi dell'art.40-bis comma 4 D. Lgs.165/01, sul sito istituzionale dell'ente.

Per quanto riguarda la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 è necessario effettuare le seguenti precisazioni:

- Il d.lgs.75/2017 ha innovato, in diversi punti la costituzione del fondo delle risorse decentrate e precisamente:
 - Ai sensi dell'art.23, comma 2, il salario accessorio non diminuisce più in relazione al personale presente ma lo stesso non potrà superare l'importo complessivo dell'anno 2016;
 - Il limite del salario accessorio del 2016 può essere incrementato della componente variabile da parte degli enti che sono stati oggetto di sfioramento del patto di stabilità nell'anno 2015, i quali avrebbero dovuto escludere nel 2016 la componente del salario accessorio aggiuntiva (art.15, comma 2 e comma 5), con possibilità di recuperare le citate risorse qualora inserite nell'anno 2015;
- Il d.l. n.34/2019 all'art.33, comma 2 ha previsto la conversione del salario pro capite del fondo integrativo 2018 rispetto al personale presente al 31/12/2018, con possibilità di aumento in ragione dell'incremento medio del personale senza che la citata maggiorazione possa incidere nei limiti di cui all'art.23, comma 2, del d.lgs. 75/2017;

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali con valore giuridico a partire dal giorno successivo; i punti fondamentali del nuovo contratto sono stati i seguenti:

Le indicazioni della legge di bilancio 2022 e del contratto 2019-2021

La legge di bilancio per il 2022 (commi 604 e 612 della legge 234/2021), ha fatto seguito a quanto definito sia dal citato Patto per l'Innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, sia dall'art. 3 del d.l. 80/2021 (legge 113/2021), di modifica dell'art. 52, co.1-bis, del d.lgs. 165/2001, con cui sono stati indicati i requisiti minimi di base dei nuovi sistemi di classificazione professionale, le procedure per le progressioni tra le aree, nonché la possibilità di superare i limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio.

Nell'ambito delle risorse complessive previste e delle risorse occorrenti per il rinnovo del comparto Funzioni Locali sulla base della quantificazione effettuata dai Comitato di settore, le risorse complessive previste sono state destinate all'incremento degli stipendi tabellari, al conglobamento nello stipendio tabellare dell'elemento perequativo, all'attribuzione di un valore tabellare iniziale più elevato per l'Area degli operatori, all'incremento del Fondo risorse decentrate, agli effetti indiretti del conglobamento dell'elemento perequativo nella voce stipendio, nonché alla copertura degli oneri derivanti dalle assenze per malattia e congedi parentali.

Gli incrementi sugli stipendi tabellari (art. 76, commi 1 e 2) sono previsti in tre tranches per i tre anni, ognuna con decorrenza dal primo giorno dell'anno e sono comprensivi della "indennità di vacanza contrattuale" (IVC), erogata in applicazione dell'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Nello stipendio è, altresì, conglobato l'elemento perequativo (art. 76, comma 3), a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione dell'accordo.

In raccordo con il nuovo sistema di classificazione, operativo dal 01/04/2023, il contratto delle Funzioni Locali 2019-2021 introduce un nuovo elemento nella struttura della retribuzione del personale del comparto, denominato "differenziale stipendiale" (art. 78, comma 3), legato alla carriera economica individuale, destinato ad incrementarsi nel tempo (in numero massimo e predefinito) e che, in sede di prima applicazione, sarà costituito da un assegno "ad personam" finalizzato a riconoscere il differenziale retributivo stipendiale spettante al personale in servizio alla data del passaggio dal vecchio al nuovo sistema di classificazione. Il valore da riconoscere a titolo di differenziale economico di professionalità in prima applicazione corrisponde al valore complessivo delle posizioni economiche maturate prima della data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione.

Tra le finalizzazioni contrattuali vi sono quelle legate all'incremento del "Fondo risorse decentrate" (art. 79, comma 1 lett. b), definito in misura pari a 84,50 euro su base annua ed in misura proporzionalmente più contenuta; la copertura dei costi connessi ai seguenti istituti: 1) effetti del conglobamento dell'elemento perequativo sul trattamento economico in caso di malattia, in ragione del fatto che sulle giornate di assenza non verranno più applicate le trattenute relative ai trattamenti economici accessori; 2) applicazione dell'art. 48, comma 11, che ha ridotto da 15 a 10 giorni il periodo di malattia durante il quale non compete il trattamento accessorio, con particolare riferimento a quello fisso e ricorrente; 3) ampliamento del

perimetro di applicazione della disciplina sulle patologie gravi richiedenti terapie salvavita (art. 50, commi 1 e 3); 4) maggiori trattamenti retributivi derivanti dalla clausola dei parti plurimi.

E' stata, inoltre, prevista la facoltà di inserire, dal 2022, un incremento ulteriore della parte variabile del Fondo risorse decentrate (art. 79, comma 3), pari ad un massimo dello 0,22 per cento del monte salari 2018, oltre poter finanziare le progressioni tra le aree in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale (art. 13, comma 8), con risorse pari ad un massimo dello 0,55% del monte salari 2018.

Infine, in merito ad altri istituti economici definiti dal contratto, vi rientrano la copertura assicurativa e il patrocinio legale, rispettivamente previsti dagli artt. 58 e 59. E' stata, inoltre, prevista la possibilità di incrementare il fondo delle posizioni organizzative con spostamento delle risorse dal fondo delle risorse decentrate, nei limiti del tetto complessivo del salario accessorio, di cui all'art. 23 del D.lgs. n. 75/2017, da determinare in sede di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. u) del vigente CCNL.

In merito alla parte stabile dovranno essere inserite le seguenti risorse economiche:

a) risorse del CCNL 2016-2018 di cui all'art. 67, comma 1 (importo consolidato relativo all'anno 2017, certificate dai revisori dei conti) e comma 2, lettera a) (euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL 2016-2018 in servizio alla data del 31.12.2015), lettera b) (differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data); lettera c) (retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno precedente, compresa la quota di tredicesima mensilità; lettera d) (eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165); lettera e) (trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni); lettera f) (riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza); lettera g) (stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario);

b) Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 (Il personale del comparto in servizio, al 31/12/2018, risultava pari a n. 59 unità. Al 31/12/2021, causa cessazioni avvenute negli anni 2019/2020/2021, il personale del comparto si è ridotto a 50 unità, per effetto della diminuzione del personale in servizio, sulla base della norma di salvaguardia, non si è proceduto alla diminuzione del fondo 2023).

c) incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

d) differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;

Ai sensi dell'art.79, comma 1-bis del CCNL 2019-2021 alla data del 01/04/2023 confluiscono nell'importo

consolidato le risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 destinato al pagamento dei profili professionali assunzioni in B3 e D3.

Le risorse variabili

Le risorse variabili sono state suddivise tra quelle escluse dal limite dell'incremento dei fondi previsti dall'art.23, comma 2, d.lgs.75/2017 e le risorse escluse. In merito alle componenti escluse dal fondo, possono essere confermate anche per l'anno 2023 le esclusioni dai limiti del salario accessorio indicate sia dai giudici contabili che dalle circolari del MEF, nonché quelle stabilite per gli incentivi tecnici, e gli incentivi tributari inseriti al comma 1091 dell'articolo unico della legge di bilancio 2019. Le risorse escluse sono, pertanto, le seguenti:

- a) compensi agli avvocati civili sia per le cause vinte sia per compensi riversati da terzi sia in caso di spese compensate, compensi censimento e ISTAT
- b) gli incentivi tecnici disciplinati dall'art.113 del d.lgs.50/2016, nonché gli incentivi da condono edilizio;
- c) i piani di razionalizzazione della spesa di cui all'art.16, comma 4, d.l.98/2011, con possibilità prevista dalla normativa di destinare il risparmio ottenuto in quota parte ai fondi decentrati (nel limite dell'importo massimo del 50% delle economie realizzate);

Sul punto la Corte di conti, Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con la deliberazione 12/09/2017 n.136, ha precisato che gli stessi potranno essere considerati esclusi dal limite del salario accessorio qualora:

- 1) Gli eventuali risparmi conseguiti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di cui all'art.16, commi 4 e 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n.98, si tramutino in specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'Amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro (secondo le indicazioni contenute nella deliberazione n.34/2016 della Sezione delle Autonomie);
- f) le economie dei fondi non distribuiti nell'anno precedente discendenti da risparmi della componente fissa;
- g) economie dei fondi straordinari non distribuiti nell'anno precedente.

Pertanto, nella parte variabile dovranno essere inserite le seguenti risorse, variabili di anno in anno:

- a) Risorse di cui al comma 3 dell'art.67 CCNL 2016-2018 lettera a) (risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997); lettera b) (quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98); lettera c) (risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale); lettera d) (importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA del personale cessato nell'anno); lettera f) (quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria da destinare ai messi notificatori); lettera g) (oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito);
- b) Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997 ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;

c) Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa;

d) Somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario.

Ai sensi dell'art.79 comma 3, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) (risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, e quelle di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative), di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018.

Incremento delle risorse

Il d.l. 34/2019, nonché il DM 17 marzo 2020, ha previsto la possibilità di incrementare il fondo decentrato nell'ipotesi in cui il numero dei dipendenti a tempo indeterminato dovesse essere superiore a quello rilevato al 31/12/2018. Il citato incremento, da considerare fuori dai limiti dell'art.23, comma 2, d.lgs. 75/2017, è pari all'incremento del personale a tempo indeterminato registrato moltiplicato per il valore medio procapite del fondo del 2018 rispetto al personale censito alla data del 31/12/2018. Il personale del Consiglio regionale della Campania risulta inferiore a quello rilevato al 31/12/2018, tuttavia, il fondo non si riduce e il limite resta quello del valore dell'anno 2016.

La presente relazione tecnico-finanziaria si riferisce alla costituzione del fondo integrativo con il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio. Si precisa come la costituzione del fondo sia rimessa alla esclusiva competenza della dirigenza, con possibili integrazioni, qualora ne sussistano i presupposti, da parte dell'organo esecutivo per le risorse che trovino esclusiva capienza quali risorse aggiuntive finanziate in bilancio.

III.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti. Si fa presente che è stato quantificato il fondo delle risorse decentrate nell'anno 2023 in complessivi € 212.374,80.

III.1.1 – Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

Importo unico consolidato anno 2017: € 169.994,77

Ai sensi dell'art.67, comma 1, CCNL 2016-2018 "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 CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL 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 CCNL 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":

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016-2018)	€ 169.994,77
TOTALE	€ 169.994,77

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.

Gli incrementi contrattuali previsti dall'art.67, comma 2, CCNL 2016-2018 e quelli previsti dal CCNL 2019-2021 sono i seguenti:

QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A) – a valere nel fondo dell'anno 2019 e successivi-N.69 Unità	€ 5.740,80
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) – parte rivalutata per l'anno 2019 e successivi	€ 1.062,20
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO – (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	€ _____
RISORSE RIASSORBITE AI SENSI DELL'ART.2, CO.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	€ _____
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	€ _____
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE – (ART.67, COMMA 2 LETT.F) – solo per le Regioni	€ _____
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO – (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	€ 563,00
INCREMENTO RINNOVO CONTRATTO 2019-2021 (Art.79, co. 1 lett. b) pari a 84,50 euro per ciascun dipendente presente alla data del 31/12/2018 (con calcolo del personale part-time in modo pieno)	€ 4.985,50
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO CCNL 2019-2021 (ART.79, CO. 1 LETT.d)	€ 1.255,80
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA – (ART.79 co. 1 lett.c)	€ _____
DAL 01/04/2023 – DIFFERENZIALI STIPENDIALI CAT. B3 E D3 (Art. 79 co. 1-bis CCNL 2019-2021)	€ 266,50
TOTALE	€ 13.873,80
\	

E' stato inserito il valore di aumento del salario accessorio in coerenza con il rapporto pro capite del salario accessorio dell'anno 2018, tenuto conto della media del personale presente rispetto al 31/12/2018, fermo restando che se il personale medio presente nell'anno 2023 dovesse essere inferiore a quello censito al 31/12/2018 si applica il limite di cui all'art.23, comma 2, d.lgs. 75/2017.

III.1.2 – Sezione II – Risorse variabili

Ai sensi dell'art.79, co. 2, del CCNL 2019-2021 si precisa che il Fondo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno, con la seguente distinzione tra risorse soggette ai limiti di cui all'art.23, comma 2, D. Lgs.75/2017 e quelle che sono escluse dai citati limiti e vincoli finanziari.

Risorse variabili soggette ai limiti

<i>SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – (ART.67, C.3, LETT.c) CCNL 2016-2018) Art. 59 comma 1 – lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI e art. 1, comma 1, lett. 2-bis del d.lgs. n. 546/1992 e per incentivazioni in caso di vittoria delle spese nelle cause tributarie; liquidazione sentenze favorevoli all'Amministrazione di cui all'art. 27 Ccnl 98/01(spese compensate)</i>	€ _____
<i>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. – (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. a), CCNL 2016-2018) – rese in via ordinaria</i>	€ _____
<i>FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.3, LETT.d)</i>	€ _____
<i>INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.79, co. 2, lett. b)</i>	€ _____
<i>MESSI NOTIFICATORI – (Art.67, C.3, lett. f) CCNL 20116-2018; ART. 54, CCNL 14.9.2000)</i>	€ _____
<i>AUMENTO PER SCELTE ORGANIZZATIVE E INCENTIVI CDS (Art.79, co.2 lett. c)</i>	€ _____
<i>QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.k) CCNL 2016-2018)</i>	€ _____
<i>RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA – (Art.67, co. 3, lett. b)</i>	€ _____
TOTALE	€ _____

Risorse variabili non soggette ai limiti

<i>ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE – (Art. 80, co. 1, ultimo periodo)</i>	
<i>ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE – (Art.79, co. 2, lett. d)</i>	
<i>QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE – (d.l. semplificazioni) e condoni edilizi</i>	€ 15.000,00
<i>QUOTA UNA TANTUM ANNUALITA' 2021 € 84,50 PER N. UNITA' IN SERVIZIO AL 31.12.2018 2018 (Art.79, co. 1 CCNL 2019-2021)</i>	€ 9.971,00
<i>COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI – PARTE SOCCOMBENTE E SPESE COMPENSATE</i>	€ _____
<i>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) – non ordinariamente resi – Secondo la Sezione Liguria delibera 105/2018 vi rientrano solo i trasferimenti da privati</i>	€ 5.000,00

Incentivi tributari – Art.1, comma 1091, legge n.145/2018 in caso di rispetto dell'approvazione dei documenti contabili (bilancio di previsione e conto consuntivo approvati nei termini)	€ _____
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	€ _____
TOTALE	€ 29.971,00

III.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

In questa sezione sono elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo. Per ciascuno di essi è proposta la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto.

CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	IMPORTI
<i>Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.</i>	€ 170.557,77
<i>Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.</i>	-€ 1.464,77

III.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.1 è pari ad **€ 183.868,57** ottenuto dalla somma dei valori seguenti: € 169.994,77 + € 13.873,80;
- Totale risorse variabili sottoposte a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.2 è pari a complessivi **€ 29.971,00** ottenuto dai valori delle risorse non soggette a limitazioni;
- b) Totale Fondo sottoposto a certificazione. Il totale del fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi **€ 212.374,80** che comportano risorse iscritte nel bilancio 2023 pari ad **€ 212.374,80**.

III.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione. In particolare, il differenziale delle Progressioni Economiche Orizzontali definito dalle dichiarazioni congiunte, quale risorsa economica da collocare in bilancio, viene contabilizzato dall'amministrazione quale entrata del fondo e pertanto rientra tra le poste di costituzione dello stesso.

III.2 – Modulo II – definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del Fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione da parte dell'Amministrazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo che, sommata alle poste contrattate della sezione successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto integrativo certificato dall'organo di controllo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolante e/o storica sono le seguenti:

1. *Indennità di comparto quota carico Fondo*: sono inserite le risorse del fondo di cui all'art. 33, c. 4, alinea a), alinea b) ed alinea c) del Ccnl 02-05. Tale voce non è contrattabile in quanto la misura dell'indennità di comparto è stabilita dal CCNL e non può quindi essere oggetto di contrattazione integrativa. Il valore inserito nella tabella è esposto in forma previsionale, coerentemente con le restanti voci sia in sede di costituzione che di destinazione del Fondo;
2. *Progressioni orizzontali storiche*: sono inseriti i valori storici del Fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento (come normato a partire dall'articolo 17 c. 2 lettera b) del CCNL 98-01). Anche qui i valori sono inseriti nella tabella al valore previsionale attuale, ossia sulla base del personale in essere al 31/12/2021 cui sono stati aggiunti gli incrementi previsti dal CCNL 2016-2018 per l'anno 2021;

La tabella che segue mostra le risorse di natura storica o vincolanti:

INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.80, co.1, CCNL 2019-2021)	€ 16.519,56
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.80, co.1, CCNL 2019-2021)	€ 64.378,44
TOTALE	€ 80.898,00

Infine, si evidenzia che a seguito di direttive impartite dalla Amministrazione alla delegazione trattante di parte pubblica giusta deliberazione di Giunta municipale n. 206 del 6 dicembre 2023 è stato raggiunto l'accordo di incrementare, già a decorrere dall'anno 2023, il fondo delle posizioni organizzative con prelievo dal fondo delle risorse decentrate per euro 8.000,00 - importo determinato in sede di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. u) del vigente CCNL) giusta verbale del 20 dicembre 2023 - nei limiti del tetto complessivo del salario accessorio, di cui all'art. 23 del D.lgs. n. 75/2017, con impegno di integrare ulteriormente le predette risorse negli anni successivi con prelievo dal medesimo fondo, da definire in sede di contrattazione decentrata.

Alia, 27 dicembre 2023

Il Responsabile del settore 2

Incaricato di funzioni dirigenziali
Dott.ssa Maria Grazia Minnuto

COMUNE DI ALIA

Città metropolitana di Palermo

Organo di revisione

Verbale n. 69 del 28/12/2023

OGGETTO: RICHIESTA DI PARERE INERENTE LA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE, NON DIRIGENTE, DEL COMUNE DI ALIA TRIENNIO 2023/2025 ED ANNUALITÀ ECONOMICA 2023.

Il sottoscritto dott. Giuseppe Edoardo Toto, quale Revisore unico dei conti del Comune di Alia, presso il suo studio in Sciacca,

VISTA la proposta di delibera del 27/12/2023, da sottoporre alla Giunta municipale, avente ad oggetto *“autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Alia parte giuridica triennio 2023-2025 ed economica anno 2023 ai sensi dell'art.8 del CCNL funzioni locali 2019/2021”* e relativi allegati;

VISTI

- lo Statuto e il Regolamento di contabilità dell'Ente
- il D.Lgs. n. 267/2000 (Tuel)
- il D.Lgs, n. 165/2001
- il D.Lgs. n. 75/2017
- il CCNL del 09/05/2022 (triennio 2019/2021)
- il CCNL funzioni locali del 16/11/2022

PREMESSO CHE

- ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 *“ 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 delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo”;*

- l'att. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001 stabilisce 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 Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1."*;
- in base alle previsioni di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 /2017, *"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"*;

CONSIDERATO CHE

- con deliberazione C.C. n. 47 del 04/05/2023 è stato approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 e relativi allegati;
- con deliberazione G.M. n. 58 del 09/06/2023 e ss.mm.ii. è stato approvato il PEG 2023/2025;
- con determinazione dirigenziale n. 332 del 26/05/2023 è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023, ex art. 79 del CCNL 2019/2021;
- con deliberazione G.M. n. 206 del 06/12/2023 è stata approvata la *"presa atto consistenza risorse decentrate anno 2023 – linee di indirizzo alla parte datoriale per la contrattazione integrativa giuridica triennio 2023/2025 ed economica anno 2023 del personale del comparto funzioni locali"*.

RICHIAMATA la certificazione dell'Organo di revisione sulla costituzione del Fondo risorse decentrate anno 2023, giusta verbale n. 56 del 30/05/2023;

ESAMINATI

- la proposta presiglata relativa ai criteri di ripartizione delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL;
- la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria ex art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001 redatte dal Responsabile del Settore 2 sulla base dello schema definito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Circolare della Ragioneria dello stato del 19/07/2012 n. 25, che puntualmente dà atto sia dei criteri seguiti nella quantificazione del Fondo per le risorse decentrate, che delle modalità di ripartizione ed utilizzo dei fondi medesimi;

VERIFICATO, dall'esame della predetta documentazione, che il contenuto della contrattazione decentrata integrativa 2023 è rispondente sia ai limiti e vincoli imposti con deliberazione G.M. n. 206 del 06/12/2023, che con le regole dettate in materia dalla contrattazione nazionale e dalla legge;

ESPRIME

parere favorevole alla proposta di deliberazione di G.M. di cui in oggetto,

CERTIFICA

la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria relativa alla Costituzione del fondo del personale dei livelli anno 2023, redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001,

INVITA

l'Ente ad effettuare, dopo la sottoscrizione definitiva, gli adempimenti previsti dall'art. 8, comma 9, del CCNL del 16/11/2022.

Sciacca, 28/12/2023

Il Revisore unico dei conti
Dott. Giuseppe Edoardo Toto