



COMUNE DI VENTIMIGLIA DI SICILIA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

I.E.

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 121 del 20.12.2023

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023/2025

L'anno duemilaventitrè il giorno venti del mese di dicembre , alle ore 18,50 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. **GIROLAMO ANZALONE** nella sua qualità di Sindaco e sono presenti i seguenti signori:

				Presente	Assente
1	Girolamo	ANZALONE	Sindaco	X	--
2	Sara Valeria	SAPIENZA	Vice Sindaco	--	X
3	Giacomo	BONDI'	Assessore	X	--
4	Antonietta	SPARACIO	Assessore	X	--
5	Giuseppe	INDIA	Assessore	X	--

TOTALE PRESENTI 4

Partecipa il Segretario Comunale **Dr. Roberto Terranova**

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione avanzata dal Responsabile del procedimento avente ad oggetto:
Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023/2025.

- Considerato il parere espresso per la regolarità tecnica e contabile;
- Ritenuto di approvarla integralmente;
- Con voti unanimi palesi;

DELIBERA

Di approvare integralmente la superiore proposta recependola in ogni sua parte;

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Con unanime votazione palese

DELIBERA

Di dichiarare la presente delibera **Immediatamente Esecutiva** ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91 e ss.mm.ii stante l'urgenza di provvedere.

COMUNE DI VENTIMIGLIA DI SICILIA
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ALLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023/2025.

Il Segretario Comunale

Premesso che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto in via definitiva il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;

Dato atto che il suddetto CCNL stabilisce, all'art. 8, tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;

Richiamate

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 7/12/2022 con cui è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione integrativa;
- le determinazioni del Responsabile del Settore Economico Finanziario n. 60 del 13/11/2023 e n. 62 del 30/11/2023 di costituzione del Fondo per le risorse decentrate anno 2023, ai sensi dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 1/12/2023 con cui sono state definite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo 2023 parte normativa ed economica;

Dato atto che a seguito di regolari convocazioni, la delegazione trattante si è riunita nei giorni 6/13/18 dicembre 2023;

Dato atto, in particolare, che in data 18 dicembre 2023 la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali hanno raggiunto l'intesa sull'allegata ipotesi di CCDI 2023 parte normativa ed economica;

Dato atto che con nota prot. n. 9596 del 19/12/2023 l'ipotesi sottoscritta, la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sono state trasmesse all'Organo di revisione contabile per il previsto parere di competenza;

Preso atto che l'organo di revisione, con verbale n. 12 introitato al protocollo com.le n.9648 del 20/12/2023, allegato alla presente, ha, in particolare evidenziato che:

- il fondo rispetta le disposizioni normative in materia di limiti, non superando l'importo del fondo 2016;
- la spesa relativa alla costituzione del fondo incentivante per il personale per l'anno 2023 è stata correttamente prevista nel bilancio di previsione 2023/2025 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 08/02/2023;

ed ha certificato:

- la compatibilità (art. 40 e 40 bis comma 1 del D.Lgs.165/2001) degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL

Atteso che, ai sensi dell'art. 8 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2023, l'organo di governo dell'ente deve autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;

Ritenuti sussistenti:

- la compatibilità degli accordi raggiunti con gli indirizzi e le direttive forniti dalla Giunta Comunale alla delegazione trattante;
- la conformità dei contenuti contrattuali anche agli obiettivi ed ai programmi generali dell'ente;
- la convergenza con le linee di politica sindacale e del personale perseguite dall'ente;
- l'utilizzo efficiente, efficace ed economico delle risorse disponibili;
- la coerenza dei costi del contratto integrativo con le indicazioni di carattere finanziario contenute nelle direttive e la compatibilità degli stessi con i vincoli di bilancio e con le altre norme contrattuali in materia di quantificazione delle risorse;

Ritenuto doversi autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'allegata ipotesi di contratto decentrato integrativo;

Visti:

- la pre-intesa siglata in data 18/12/2023 che, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria e al parere del revisore, viene allegata alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" per la parte applicabile in Sicilia e l'O.A.EE.LL. nel testo vigente;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- i vigenti C.C.N.L. relativi al comparto Regioni autonomie locali;
- il vigente Statuto comunale;
- il vigente Regolamento di contabilità;

Propone

- 1) **di dare atto** che l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle indicazioni delle direttive fornite alla delegazione trattante di parte pubblica;
- 2) **di autorizzare** il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo nell'identico testo dell'allegata ipotesi, quale parte integrante, alla presente deliberazione;
- 3) **di dare mandato** al Responsabile del Settore Economico Finanziario di provvedere alla pubblicazione, nelle pertinenti sottosezioni della sezione Amministrazione Trasparente del sito comunale, del Contratto decentrato, della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, del parere del Revisore dei Conti e delle informazioni di cui al comma 3 dell'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- 4) **di dare mandato** al Responsabile del Settore Economico Finanziario di provvedere tempestivamente all'adempimento degli obblighi di legge relativi alla trasmissione all'ARAN, al CNEL e al Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- 5) **di dichiarare** la delibera immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2 della Legge Regionale n. 44/1991, attesa l'urgenza di provvedere con tempestività agli adempimenti connessi.

Ventimiglia di Sicilia, 20/12/2023

Il Segretario Comunale
f.to Dr. Roberto Terranova

Ai sensi e per gli effetti del 1° comma dell'art. 53 delle Legge 08/06/1990, n. 142, recepito dalla L.R. 11/12/1991, n. 48, nel testo modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Ventimiglia di Sicilia, 20/12/2023

Il Segretario Comunale

f.to Dr. Roberto Terranova

Ai sensi e per gli effetti del 1° comma dell'art. 53 delle Legge 08/06/1990, n. 142, recepito dalla L.R. 11/12/1991, n. 48, nel testo modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Ventimiglia di Sicilia 20/12/2023

Il Responsabile Settore Economico-Finanziario

f.to Dr. Paolo Sarullo

Comune di Ventimiglia di Sicilia

SCHEMA DICONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2023-2025

Tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- Roberto Terranova – Presidente

e

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
 - Ignazia Turturici
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
 - Luigi D'Agostino – CISL FP

si conviene e si stipula quanto segue:

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

ART.2 - TEMPI, MODALITA' E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 16/11/2022)

ART. 3 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b) e ae), CCNL 16/11/2022)

ART. 5 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

ART. 7 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

CAPO IV – PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), CCNL 16/11/2022)

ART. 8 – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE

CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. d), e), f), w) CCNL 16/11/2022)

ART. 9- INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

ART. 10 - INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

ART. 11 - INDENNITA' DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

ART. 12 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

ART. 13 - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CAPO VI – ELEVATE QUALIFICAZIONI ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u) e v) del CCNL 16/11/2022

ART. 14 – COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ E CORRELAZIONE CON LA RETRIBUZIONE D RISULTATO

CAPO VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO (ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z), aa), ac), ad) CCNL 16/11/2022)

ART. 15 - REPERIBILITA'

ART.16 - TURNAZIONI E MODALITA' PER LA RIDUZIONE DELL'ORARIO PER I LAVORATORI TURNISTI

ART. 17 – RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE

ART. 18 – LAVORO STRAORDINARIO

ART. 19 - BANCA DELLE ORE

ART. 20 – FLESSIBILITA’

ART. 21 –ORARIO MULTIPERIODALE

ART. 22 – INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE CHE FRUISCE DELLA PAUSA PER LA
CONSUMAZIONE DEL PASTO ALL’INIZIO O AL TERMINE DEL TURNO

CAPO VIII – DISCIPLINE PARTICOLARI
(ART. 7, COMMA 4, LETT. m), t), CCNL 16/11/2022)

ART. 23 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

ART. 24 – WELFARE INTEGRATIVO

ART. 25 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

ALLEGATO A - DISCIPLINA, COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER
FUNZIONI TECNICHE, DI CUI ALL’ART. 45 DEL DECRETO LEGISLATIVO
36/2023

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Lo stesso ha durata triennale per quanto riguarda le materie di cui agli artt. 5 e seguenti, mentre l'accordo economico ha durata annuale, per l'anno 2023, in riferimento alla ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo capo II.
3. Il presente contratto integrativo ovvero il contratto integrativo relativo alla parte economica stipulato durante la vigenza del presente contratto mantengono la propria efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in sede negoziale.
4. Il presente contratto integrativo sostituisce, dall'entrata in vigore dello stesso, ogni precedente accordo e tutti gli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinati.

ART. 2 – TEMPI, MODALITA' E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate su richiesta dell'Ente o dei soggetti sindacali.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta.

CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 16/11/2022)

ART. 3 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che provvede con

determinazione dirigenziale del Responsabile del Settore Economico-Finanziario nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, tenuto conto dell'adeguamento previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., ivi compresa la decurtazione "permanente" prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022 e degli indirizzi impartiti dalla Giunta Comunale, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo vengono negoziati con cadenza annuale.
3. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa di norma in termini percentuali, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alle parti sindacali.
4. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano/piano della performance secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui al Capo IV del presente contratto integrativo, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022.

CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b) e ae), CCNL 16/11/2022)

ART. 5 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano/Piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile di Settore.

ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Alla remunerazione della performance individuale si provvede attingendo prioritariamente dalle risorse variabili e, successivamente, dalle risorse di parte stabile a ciò destinate.
2. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance in base al

raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel Piao/piano della performance nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

3. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al Sistema di misurazione e valutazione della performance.

ART. 7 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 6, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La maggiorazione è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti che si siano collocati nella fascia più elevata di valutazione prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
3. La maggiorazione di cui al comma 1 può essere attribuita al contingente massimo di n. 1 unità per settore, per complessive n. 3 unità.
4. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, per la maggiorazione di cui al comma 1 si tiene conto dei seguenti criteri elencati secondo ordine di priorità:
 - valutazione migliore conseguita nell'anno precedente a quello di riferimento;
 - maggior numero di percorsi formativi inerenti all'impiego rivestito svolti nel corso dell'ultimo anno e documentati attraverso attestato di partecipazione;
 - maggiore anzianità di servizio;
 - maggiore età anagrafica.

CAPO IV – PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), CCNL 16/11/2022)

ART. 8 – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE

1. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
2. 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 all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
3. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili annualmente per ciascuna area è definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area e tipologia è di:

	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari e EQ
Differenziale economico standard	N. 0 (550)	N. 0 (650)	N. 0 (750)	N. 0 (1600)

Differenziale economico addetti al coordinamento polizia locale			N. 0 (1100)	
---	--	--	----------------	--

4. I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
- 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;
 - esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella 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 di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
 - capacità culturali e professionali acquisite nel triennio solare precedente all’avvio della selezione attraverso percorsi formativi attinenti all’impiego rivestito e conclusi con l’accertamento dell’avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite. A tal fine non sono presi in considerazione meri attestati di partecipazione.
 - altri corsi di formazione attinenti all’impiego di rivestito frequentati nell’anno solare precedente all’avvio della selezione per i quali è previsto il rilascio di un attestato di partecipazione.
5. Ai fini dell’attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri di cui al precedente comma sono così ponderati:
- Criterio a): 50%
- punti 50/100 da attribuire in base ai seguenti parametri:
 - 50 punti - per la media da 90 a 100;
 - 45 punti - per la media da 80 a 89;
 - 40 punti - per la media da 75 a 79;
 - 35 punti - per la media da 70 a 74;
 - 30 punti - per la media da 60 a 69
- Criterio b): 20%
- punti 20/100 da attribuire in base ai seguenti parametri:
 - 20 punti - se almeno 5 anni di esperienza maturata, ulteriori rispetto a quelli minimi necessari per il passaggio, con valutazione individuale > di 60 punti;
 - 15 punti – se almeno 3 anni di esperienza maturata, ulteriori rispetto a quelli minimi necessari per il passaggio, con valutazione individuale > di 60 punti
 - 10 punti – se almeno 1 anno di esperienza maturata, ulteriore rispetto a quelli minimi necessari per il passaggio, con valutazione individuale > di 60 punti
- Criterio c): 25%
- punti 25/100 da attribuire in base ai seguenti parametri
 - 25 punti - in caso di certificazioni positive rilasciate a seguito di percorsi formativi frequentati nel triennio precedente all’avvio della selezione, della durata complessiva di almeno 60 ore;

- 15 punti - in caso di certificazioni positive rilasciate a seguito di percorsi formativi frequentati nel triennio precedente all'avvio della selezione della durata complessiva di almeno 40 ore;
- 5 punti - in caso di certificazioni positive rilasciate a seguito di percorsi formativi frequentati nel triennio precedente all'avvio della selezione, della durata complessiva di almeno 20 ore.

Criterio d): 5%

- punti 5/100 da attribuire in base ai seguenti parametri
 - punti 5 – in caso di partecipazione ad almeno 10 ore di formazione nell'anno solare precedente all'avvio della selezione, documentate attraverso attestati di partecipazione ai corsi.
6. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3%.
7. A parità di punteggio si applicano i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:
- punteggio medio più elevato ottenuto nella valutazione degli ultimi tre anni;
 - maggiore anzianità presso l'ente;
 - maggior numero di anni di permanenza nell'ultima progressione economica acquisita;
 - maggior numero di anni nella categoria/area di appartenenza.

**CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI
GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA'
CONTRATTUALI
(ART. 7, COMMA 4, LETT. d), e), f), w) CCNL 16/11/2022)**

**ART. 9 –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO
(ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018)**

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio valori.
2. Per “**attività disagiate**” si intende una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
3. Le attività disagiate sono valutate con i seguenti parametri di pesatura:

	Fattore rilevante nell'attività del dipendente	Peso causale
A	Nessuna condizione di disagio	0
B	Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno	1

C	Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e/o relazionale del singolo. La condizione sfavorevole deve essere continua, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni	3
D	prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità, anche correlate al funzionamento degli organi politici, a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.), problematiche connesse al territorio o ad eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc	5

4. Per **“attività esposte a rischi”** si intendono quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio:
- Prestazioni che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (Autista mezzi complessi, Autista, ecc.);
 - Prestazioni connesse a rischi dovuti all'uso di veicoli o di percorsi appiedati in ambito cittadino o fuori di esso per l'espletamento di attività di notifiche, nonché attività di carico, trasporto, scarico e sistemazione di materiali occorrenti al funzionamento degli uffici o comportanti commissioni all'esterno della casa comunale (es. prelievo e consegna corrispondenza presso istituti di credito ed ufficio postale, ecc);
 - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da rimozione o seppellimento salme;
 - Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti che possano determinare pericolo o danno per la salute;
 - Prestazioni che richiedono esposizione prolungata agli agenti atmosferici, con esclusione del personale dell'area della vigilanza.
5. Le superiori attività sono sottoposte a pesatura secondo il seguente sistema:
- indice di rischio basso = 0
 - indice di rischio medio = 1
 - indice di rischio alto = 3
 - indice di rischio molto alto = 5
6. Le **“attività implicanti il maneggio valori”** riguardano il personale formalmente incaricato della funzione di “agente contabile” in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro.
7. La superiore attività è sottoposta a pesatura secondo il seguente sistema in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:
- nessun maneggio valori = 0;
 - media mensile dei valori di cassa maneggiati inferiore a € 100,00 = 1;
 - media mensile dei valori di cassa maneggiati compresa tra € 100,01 ed € 300,00 =

3;

- media mensile dei valori di cassa maneggiati superiore a € 300,00 = 5;
8. L'indennità di cui al comma 1 è determinata in base alla effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente. In particolare:
- ciascun responsabile individua tra i dipendenti del settore coloro che hanno diritto alla erogazione dell'indennità del presente articolo e provvede alla valutazione dell'incidenza di ciascuna causale sulla attività del dipendente, utilizzando la seguente tabella;

Disagio	<i>Disagio tipo A</i>	<i>Disagio tipo B</i>	<i>Disagio tipo C</i>	<i>Disagio tipo D</i>
	0	1	3	5
Rischio	<i>Rischio basso</i>	<i>Rischio medio</i>	<i>Rischio alto</i>	<i>Rischio molto alto</i>
	0	1	3	5
Maneggio Valori	<i>Nessun maneggio valori</i>	<i>< 100,00</i>	<i>100,01 < X < 300,00</i>	<i>> 300,00</i>
	0	1	3	5
Totale	= ___			

- all'incidenza totale delle causali sull'attività del dipendente corrisponde l'assegnazione di una di indennità così determinata

Peso Totale	Fascia indennità	Importo in €
1	A	Fino a 1,00
2	B	Fino a 1,50
da 3 a 4	C	Fino a 2,00
da 5 a 6	D	Fino a 2,50
da 7 a 8	E	Fino a 3,00
da 8 a 10	F	Fino a 3,50
da 11 a 15	G	Fino a 4,00

- In caso di insufficienza o indisponibilità delle risorse l'Amministrazione procede a decurtazione proporzionale.
9. L'indennità è comunque corrisposta in relazione ai giorni di effettivo svolgimento delle attività. A tal fine, la liquidazione delle indennità avviene a consuntivo con apposito atto del Responsabile del Settore, a seguito della verifica della sussistenza dei presupposti.

ART. 10 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'
(ART. 84 DEL CCNL 16/11/2022)

1. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dall'ente.
2. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, sono caratterizzate da significative responsabilità e da una particolare autonomia nella gestione delle varie fasi procedurali. La dizione "Specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità di procedimento", atteso che lo svolgimento di questa ultima attività può essere strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale oggetto del profilo di inquadramento nonché dell'Area di appartenenza.
3. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è disposto con atto formale del Responsabile competente sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa.
4. L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato fino al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Il responsabile può revocare il provvedimento di conferimento dell'incarico con provvedimento motivato in caso di inadempienza da parte del dipendente, a seguito di processi di riorganizzazione ovvero al venir meno delle condizioni che hanno giustificato il conferimento.
5. Le risorse da destinare al finanziamento delle indennità che comportano specifiche responsabilità sono quantificate di anno in anno in sede di contrattazione decentrata integrativa per la parte economica.
6. L'attribuzione delle indennità avviene secondo il seguente schema

Specifica Responsabilità	Operatore (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)	Operatore Esperto (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)	Istruttore (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)	Funzionario ed EQ (Importo annuo lordo - Euro Max 4000)
specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di 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) es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00

specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio e/o coordinamento di altro personale;	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
specifiche responsabilità derivanti da 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...): project manager e personale di supporto;	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
specifiche responsabilità derivanti da funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
Specifiche responsabilità connesse al conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
Specifiche responsabilità derivante dall'incarico di sostituto del titolare di	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00

un incarico di EQ				
-------------------	--	--	--	--

7. L'indennità è corrisposta con cadenza annuale ed è in ogni caso subordinata all'effettivo esercizio dei compiti assegnati. Si provvede a riproporzionamento in base ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

ART.11 – INDENNITA' DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE (ART. 97 DEL CCNL 16/11/2022)

- Per il personale inquadrato nelle Aree Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti incaricato di EQ, è determinata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
- In considerazione del grado rivestito dai dipendenti nonché delle peculiarità demografiche, istituzionali, sociali e ambientali del Comune, l'indennità annua lorda, da corrispondere per dodici mensilità determinata come segue:

Grado rivestito	Istruttore (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)
Ispettore Capo di polizia locale	Fino a 3.000,00
Ispettore Capo di polizia locale	Fino a 3.000,00
Totale	

- L'indennità è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).
- L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCI;
- L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

ART. 12 – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

(ART. 100 DEL CCNL 16/11/2022)

- Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge almeno il 50% dell'orario giornaliero di lavoro in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità

che compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del lavoro in ambiente esterno.

2. L'indennità può essere erogata per i soli giorni effettivi di svolgimento del servizio sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze o dalla attestazione del responsabile del servizio in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
3. L'elenco degli aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.
4. Le parti, fatta salva la possibilità di procedere a rideterminazione annuale in base alle risorse disponibili, stabiliscono la misura dell'indennità nell'importo di € 1,00. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.

ART. 13 CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

(ART. 7, COMMA 4, LETT. g)CCNL 16/11/2022)

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. In relazione alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 si applica quanto previsto dall'Allegato A del presente contratto.

CAPO VI – ELEVATE QUALIFICAZIONI

ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u) e v) del CCNL 16/11/2022

ART. 14 – COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ E CORRELAZIONE CON LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 20 del CCNL 16/11/2022.
2. Gli incentivi previsti dalla Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
3. In relazione alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 si applica quanto previsto dall'Allegato A del presente contratto.
4. L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL 2019-2021.

5. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione nel modo seguente:

EQ	% dello stanziamento
Settore I	33
Settore II	33
Settore III	34

6. Ciasuna percentuale della tabella di cui al punto precedente individua il premio massimo individuale della relativa EQ.
7. Il budget individuale per la retribuzione di risultato è erogato annualmente in base a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.
8. In caso di conferimento di un incarico ad interim ad un lavoratore già titolare di incarico di EQ, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura varia nel seguente modo:
- 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio inferiore a 60 riportato dalla stessa secondo i criteri di graduazione dell'EQ di cui al presente Regolamento;
 - 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 60 a 80 riportato dalla stessa secondo i criteri di graduazione dell'EQ di cui al presente Regolamento;
 - 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 81 a 100 riportato dalla stessa secondo i criteri di graduazione dell'EQ di cui al presente Regolamento.
9. Il riconoscimento dello stesso resta subordinato all'esito della valutazione della performance individuale.
10. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivo disposizioni di legge (Importi netti)	Riduzione della retribuzione di risultato
fino ad Euro 4.000,00	Zero
Da Euro 4.000,01 a Euro 9.999,99	10 %
Da 10.000,00 a 19.999,99	15 %
Oltre 20.000,00	20 %

**CAPO VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL’ORARIO DI LAVORO
(ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z), aa), ac), ad)
CCNL 16/11/2022)**

ART.15 – REPERIBILITA’

1. Per i seguenti servizi l’Ente istituisce aree di pronto intervento, che possono essere modificate mediante apposita deliberazione della Giunta Comunale:
 - Stato civile;
 - Servizi esterni;
 - Ufficio Tecnico (personale adibito al rilascio delle autorizzazioni alle tumulazioni);
2. Ciascun dipendente può essere messo in reperibilità dal proprio responsabile di settore. In caso di chiamata l’interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell’arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L’Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. Nel caso di particolari situazioni di emergenza o per esigenze di carattere temporaneo o stagionale è possibile aumentare fino a 15 volte al mese il limite in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese. Detto aumento di turni di reperibilità nei periodi di particolare attività non può in ogni caso superare la durata di 3 mesi continuativi.
5. Il personale coinvolto nel relativo servizio di pronta reperibilità ha titolo di percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto fissata nell’importo di euro 11,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
6. L’indennità di reperibilità non compete durante l’orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l’orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell’orario di lavoro settimanale.
7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell’art.38, comma 7, e dell’art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell’indennità.
8. Nell’ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all’art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

**ART. 16 – TURNAZIONI E MODALITA’ PER LA RIDUZIONE DELL’ORARIO
PER I LAVORATORI TURNISTI**

1. Il turno è l’attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione, nel

sensu che esso richiede l'erogazione delle prestazioni per tutta la durata della fascia oraria interessata, senza alcuna interruzione qualunque sia la sua durata. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.

2. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.
3. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza del Responsabile di E.Q.
4. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
5. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
6. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30, comma 8, del CCNL 16/11/2022, può, a richiesta, essere esclusa dall'effettuazione di turni notturni il dipendente che si trovi nelle seguenti particolari situazioni personali e familiari:
 - dipendente appartenente ad un nucleo familiare con almeno due figli conviventi di età inferiore ad anni 12;
 - dipendente separato o divorziato con figlio convivente di età inferiore ad anni 12.
7. E' 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 n. 30 gg. dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata, nei tempi concordati con il Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
8. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1/04/1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. 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) debitamente certificate oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile del settore interessato presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.
9. Le parti, in sede di confronto, si impegnano a verificare annualmente la sussistenza dei presupposti legittimanti.

ART. 17 – RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE

1. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale è elevato dal 25 al 35% della dotazione organica complessiva della categoria di appartenenza

del dipendente interessato, rilevata al 31/12 di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

ART. 18 – LAVORO STRAORDINARIO

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, art. 40 del CCNL 22.1.2004 e art 32 del CCNL 16/11/2022.
2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.
3. Fermo restando il principio secondo il quale la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, le prestazioni del lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione degli incaricati di E.Q cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.

5. La prestazione di lavoro straordinario comporta l'attribuzione di un compenso maggiorato ai sensi del comma 5 art 32 CCNL 16/11/2022.
6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, la fruizione di riposo compensativo non determina l'erogazione della maggiorazione prevista per la prestazione di lavoro straordinario. La compensazione opera senza tenere conto del fatto che le ore di lavoro straordinario sono remunerate con la maggiorazione.
7. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato fino a 200 ore, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%.
8. Per quanto non previsto dai contratti nazionali, si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

ART. 19 - BANCA DELLE ORE

1. E' istituita nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 40 ore, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
4. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
5. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
6. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

ART. 20 – FLESSIBILITA'

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono stabiliti i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita:
 - la flessibilità consiste nella possibilità di posticipare l'orario di entrata di 60 minuti rispetto a quello ordinario con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il proprio responsabile;
 - le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili;
 - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

ART. 21 –ORARIO MULTIPERIODALE

1. Le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL, da 13 a 18 settimane in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL.

ART. 22– INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE CHE FRUISCE DELLA PAUSA PER LA CONSUMAZIONE DEL PASTO ALL'INIZIO O AL TERMINE DEL TURNO

1. In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, di durata non inferiore a 30 minuti e che può essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, i lavoratori addetti al servizio di polizia locale.

CAPO VIII – DISCIPLINE PARTICOLARI (ART. 7, COMMA 4, LETT. m), t), CCNL 16/11/2022)

ART. 23 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Le parti concordano l'individuazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
2. Le parti concordano affinché venga data tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
4. L'ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per 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 inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti. I lavoratori impegnati in tali attività di formazione sono considerati in servizio a tutti gli effetti.
5. L'ente si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dagli adempimenti di cui ai precedenti commi.
6. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione

individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa, nonché idonei strumenti di autotutela per la Polizia Locale previsti dal Regolamento della Regione Siciliana.

7. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso alla valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e alle rappresentanze sindacali.

ART. 24 – WELFARE INTEGRATIVO

Si rimanda alla disciplina di cui all'art. 82 del CCNL 2019/2021.

ART. 25 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

1. Le parti convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno per le valutazioni sulle iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.
2. Nella pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti l'ente assicura il costante sviluppo delle competenze digitali nonché l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie.

Letto, confermato e sottoscritto.

Ventimiglia di Sicilia, 18/12/2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

f.to Roberto Terranova - Presidente

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

f.to Ignazia Turturici

OO.SS. Territoriali

f.to Luigi D'Agostino - CISL FP

**DISCIPLINA, COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER FUNZIONI
TECNICHE, DI CUI ALL'ART. 45 DEL DECRETO LEGISLATIVO 36/2023**

Sommario

CAPO I – PRINCIPI GENERALI

Art. 1 – Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

Art. 2 – Destinatari

Art. 3 – Gruppo di lavoro

Art. 4 – Limite soggettivo dell'incentivo

Art. 5 – Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

Art. 6 – Centrali di committenza

Art. 7 – Quota del 20 per cento

CAPO II – INCENTIVO PER LAVORI

Art. 8 – Graduazione della misura incentivante

Art. 9 – Disciplina delle varianti

Art. 10 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO III – INCENTIVO PER SERVIZI E FORNITURE

Art. 11 – Graduazione della misura incentivante

Art. 12 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO IV – NORME COMUNI

Art. 13 – Principi in materia di valutazione

Art. 14 – Attività articolate e singole

Art. 15 – Assegnazioni coincidenti di più attività

Art. 16 – Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

Art. 17 – Liquidazione dell'incentivo

Art. 18 – Informazione e confronto

Art. 19 – Disposizioni finali

CAPO I – PRINCIPI GENERALI

Art. 1 – Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (pubblicato nel S.O. n. 12 alla G.U. 31 marzo 2023, n. 77), e si applica nel caso di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture. All'interno del presente regolamento il Codice dei contratti pubblici approvato con D. Lgs. n. 36/2023, è menzionato come "Codice".

Gli oneri per le attività tecniche di cui all'art. 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente Regolamento; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione

La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione. La misura è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III.

L'importo di cui ai commi precedenti, in particolare, è destinato:

- a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;
- b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.

Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice ed al presente Regolamento.

Con riferimento alle forme di partenariato previste dalla vigente disciplina in materia di contratti pubblici, i relativi incentivi, previamente determinati, sono indicati nella documentazione della procedura di affidamento e posti a carico del soggetto aggiudicatario.

Art. 2 – Destinatari

La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, comma 4, lettera a, relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.

Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche:

- responsabile unico del procedimento - RUP;
- soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti;
- collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico amministrativa dell'intervento;
- redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
- redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
- redazione del progetto esecutivo;
- coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
- verifica del progetto ai fini della sua validazione;
- predisposizione dei documenti di gara;

- direzione dei lavori;
- ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- direzione dell'esecuzione;
- collaboratori del direttore dell'esecuzione;
- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo statico;
- i collaboratori dei suddetti soggetti.

Dal momento dell'abrogazione e sostituzione dell'allegato I.10 del Codice dei Contratti di cui al d.lgs. 36/2023, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Art. 3 – Gruppo di lavoro

In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua con apposito provvedimento o disposizione di servizio del competente responsabile di settore, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito a una o più procedure di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.

Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.

In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.

Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi, laddove possibile, ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.

Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal soggetto competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.

I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.

La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto dal successivo art. 18.

Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001. Il soggetto che dispone l'incarico è tenuto ad accertare l'insussistenza delle citate situazioni.

Art. 4 – Limite soggettivo dell'incentivo

L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dallo stesso dipendente. Nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.

L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

Art. 5 – Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Regolamento:

- a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
- b) i lavori di importo stimato inferiore a euro 40.000,00 al netto dell'IVA;
- c) gli acquisti di beni e servizi non incentivabili ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e in particolare dall'art. 45 del d.lgs. 36/2023 e relativi allegati, nel rispetto dei presupposti ivi previsti per l'individuazione del direttore dell'esecuzione contrattuale;
- d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice dei Contratti, ai sensi di quanto ivi previsto (art. 56 del Codice);
- e) i lavori in amministrazione diretta (acquisizioni effettuate dalle stazioni appaltanti con materiali e mezzi propri o appositamente acquistati o noleggiati e con personale proprio o eventualmente).

È fatta salva la facoltà dell'Amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dai propri dipendenti con riferimento a specifici e determinati interventi. In particolare, a titolo esemplificativo e in relazione a quanto disposto al periodo precedente del presente comma, l'Amministrazione, con provvedimento di Giunta e con il consenso dei potenziali beneficiari delle relative risorse, si riserva la facoltà di attivare idonee forme di previdenza complementare o di remunerare diversamente le attività di progettazione di lavori.

Nei casi di cui al comma precedente, l'incentivazione di cui al presente Regolamento non si applica, escludendo qualunque sovra incentivazione.

Art. 6 – Centrali di committenza

In caso di attività svolta da centrale di committenza, ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo in misura non superiore a quanto previsto dalla convenzione approvata e quanto previsto per le singole procedure dal presente Regolamento, comunque nel rispetto dei limiti massimi di incentivabilità previsti dall'art. 45 del Codice dei Contratti di cui al d.lgs. 36/2023.

Art. 7 – Quota del 20 per cento

La quota di cui all'art. 1, c. 4, lett. b), è incrementata:

- a) dalla quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'art. 4, c. 1;
- b) dalla quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del dirigente/responsabile di cui all'art. 18;
- c) dalla quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'ente.

Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:

- a) la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- b) l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;

- c) l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;
- d) strutture ed impianti tecnologici e/o informatici.

Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:

- a) attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
- b) la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- c) la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

CAPO II – INCENTIVO PER LAVORI

Art. 8 – Graduazione della misura incentivante

La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare:

Importo lavori posta a base di gara	Percentuale (%)
fino a euro 500.000,00	2%
da euro 500.001,00 fino a euro 1.000.000,00	1,80%
da euro 1.000.001,00 fino a euro 2.000.000,00	1,60%
da euro 2.000.001,00 fino a euro 5.000.000,00	1,40%
oltre 5.000.001,00	1%

Art. 9 – Disciplina delle varianti

Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice dei Contratti di cui al d.lgs. 36/2023, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziato rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

Art. 10 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale (%)
RUP	22
Programmazione della spesa per investimenti	3
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	20
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	10
Redazione del progetto esecutivo	10
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	2
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5
Predisposizione dei documenti di gara	5
Direzione dei lavori	10
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2
Collaudo tecnico-amministrativo (se previsto diversamente da sommare alla Regolare Esecuzione)	3
Regolare esecuzione	5
Collaudo statico (se previsto diversamente da sommare alla Regolare Esecuzione)	3

La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti sono corrispondentemente riparametrate.

CAPO III – INCENTIVO PER SERVIZI E FORNITURE

Art. 11 – Graduatoria della misura incentivante

La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

Servizi	Percentuale
fino a euro 100.000,00	2%
da euro 100.001,00 fino a euro 200.000,00	1,80%
da euro 200.001,00 fino a euro 400.000,00	1,60%
da euro 400.001,00 fino a euro 800.000,00	1,40%
oltre 800.001,00	1%

Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione.

Art. 12 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale %
Responsabile unico del procedimento	30
Programmazione della spesa per investimenti	5
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	20
Redazione del progetto/Relazione descrittiva	20
Predisposizione dei documenti di gara	5
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo	10
Regolare esecuzione	10

La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

CAPO IV – NORME COMUNI

Art. 13 – Principi in materia di valutazione

L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il soggetto responsabile tiene conto:

- a) del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
- b) della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
- c) della competenza e professionalità dimostrate;
- d) della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.

L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.

La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del soggetto responsabile è supportata da idonei elementi valutativi espliciti nella scheda di cui al successivo art. 18.

In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza sono esclusi dall'incentivazione.

Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso dal soggetto responsabile al Sindaco, al Responsabile del Personale, al Responsabile dell'Area Finanziaria e all'OIV/Nucleo di valutazione, per quanto di rispettiva competenza.

Art. 14 – Attività articolate e singole

Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.

In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

Art. 15 – Assegnazioni coincidenti di più attività

Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.

Nei seguenti casi di cumulo di attività assegnate allo stesso dipendente, è applicato un abbattimento del 1% sulla percentuale minore:

- a) svolgimento da parte del RUP della verifica preventiva della progettazione (art. 42 del Codice);
- b) effettuazione da parte del RUP della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116 del Codice);
- c) espletamento da parte del RUP delle funzioni di direttore dell'esecuzione (art. 114 del Codice);
- d) effettuazione da parte del direttore dell'esecuzione della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice).

Art. 16 – Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verificano ritardi o aumenti di costo, se non giustificabili, dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.

Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione, se non giustificabili, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice dei Contratti di cui al d.lgs. 36/2023, l'incentivo riferito alla direzione lavori, al RUP e ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella successiva tabella "A".

Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice, ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella successiva tabella "A".

Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.

Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna o esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella successiva tabella "A".

TABELLA A		
Tipologia di incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
1 - Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	20%
	Dal 40% al 70% del tempo contrattuale	30%
	Dal 70% al 100% del tempo contrattuale	40%
	Oltre il 100% del tempo contrattuale	50%
2 - Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	10%
	Dal 21 al 40% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 40% al 60% dell'imposto contrattuale	30%
	Oltre il 60% dell'importo contrattuale	40%

Art. 17 – Liquidazione e pagamento dell'incentivo

L'incentivo è liquidato e corrisposto dal responsabile del settore economico finanziario su proposta del RUP che, in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente.

Nella proposta il RUP indica:

- il tipo di attività assegnata;
- la percentuale realizzata nell'anno di competenza;
- i tempi previsti e i tempi effettivi;
- l'indicazione dell'importo dell'incentivo.

Art. 18 – Informazione e confronto

Il Servizio Personale fornisce, con cadenza annuale, informazione scritta alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali in merito ai compensi di cui al presente regolamento, in forma aggregata o anonima, così come previsto dal provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 18 luglio 2013, n. 358.

Art. 19 – Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si rinvia alla disciplina applicabile in materia.

COMUNE DI VENTIMIGLIA DI SICILIA

Città Metropolitana di Palermo

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Ventimiglia di Sicilia parte economica anno 2023

ART. 1

Individuazione delle risorse decentrate per l'anno 2023

1. Le risorse sono state individuate dal responsabile del Settore Economico Finanziario con determina n. 60 reg. gen. 552 del 16.11.2023 e con determina di rettifica n. 62 reg. gen. 577 del 30/11/2023 , quantificate in complessivi €72.852,67 distinti in:
 - € 60.798,78 risorse stabili
 - € 12.053,89 risorse variabili

ART. 2

Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023

1. Per l'anno 2023 le risorse certe, stabili e continuative, così come indicate nell'art. 1 del presente accordo economico, al netto delle decurtazioni ex art. 40, comma 3 quinquies, del D.lgs 165/01 e dell'importo per superamento del limite di spesa previsto dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017 sono state quantificate in €. 60.798,78 e sono state destinate, tenendo conto degli importi liquidati nell'anno 2022, al finanziamento dei fondi relativi ad istituti contrattuali aventi caratteristiche di stabilità:

- Fondo indennità di comparto 10.226,05
- Fondo per la progressione economica orizzontale 12.934,67

TOTALE UTILIZZO FINANZIAMENTI STABILI PER L'ANNO 2023 23.160,72

TOTALE DISPONIBILITA' RESIDUA RISORSE DECENTRATE STABILI 37.638,06

2. Le residue risorse decentrate stabili, quantificate nel precedente comma, in uno con le risorse decentrate variabili di cui all'art. 1, comma 2, ammontanti complessivamente a €. 72.852,67 sono destinate al fondo di seguito indicati, relativi ad istituti contrattuali aventi le caratteristiche della variabilità ed eventualità:

UTILIZZO			
		DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Indennità di comparto a carico fondo (art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	10.226,05	10.226,05	
Progressioni orizzontali storiche (art. 80, comma 1 CCNL 16/11/2022	12.934,67	12.934,67	
Somme già utilizzate (subA)	23.160,72	23.160,72	

Premi correlati alla performance individuale	15.639,58	11.145,69	4.493,89
Indennità lavoro festivo - reperibilità	6.642,37	6.642,37	
Indennità condizioni di lavoro	5.400,00	5.400,00	
Indennità di funzione P.M.	3.000,00	3.000,00	
Specifiche responsabilità	11.000,00	11.000,00	
Indennità servizio esterno	450,00	450,00	
Specifiche disposizioni di legge (Incentivi per funzioni tecniche – art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022)	7.560,00		7.560,00
Utilizzo altre indennità (sub B)	49.691,95	37.638,06	12.053,89
TOTALE A+B	72.852,67	60.798,78	12.053,89

Art. 3

Fondo indennità di comparto

1. La quota non disponibile del Fondo Risorse Decentrate da destinare all'indennità di comparto è pari ad **€ 10.226,05**.

Art. 4

Fondo per la progressione economica orizzontale anni precedenti

1. La quota non disponibile del Fondo Risorse Decentrate da destinare alle progressioni economiche storiche è pari ad **€ 12.934,67**.

Art. 5

Premi correlati alla performance

- 1- Il budget da destinare alla performance è quantificato in € 15.039,58 di cui € 10.545,69 di parte stabile e € 4.493,89 provenienti dalla parte variabile.
- 2- La determinazione effettiva dei premi individuali risponde al Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.54 del 11/11/2016.
- 3- Alla performance organizzativa dell'anno 2023 non sono destinate risorse.
- 4- La contrattazione integrativa nell'anno 2023, in aggiunta al budget di cui al comma 1 del presente articolo, destina € 600,00 a carico delle risorse di parte stabile per la maggiorazione del premio individuale.
- 5- Si richiamano le disposizioni del CCDI normativo 2023/2025 per la determinazione dell'importo del premio, della limitata quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita, dei criteri di preferenza da utilizzare per la graduatoria ed, in generale, per quanto non previsto dal presente articolo per l'assegnazione di detta maggiorazione.

Art. 7
Fondo per indennità condizioni di lavoro
(Art. 70 bis del CCNL 21/05/2018)

1. L'indennità giornaliera è determinata ed assegnata in base all'effettiva incidenza della causale sull'attività del dipendente.

Peso Totale	Fascia indennità	Importo in €
1	A	1
2	B	1,50
da 3 a 4	C	2,00
da 5 a 6	D	2,50
da 7 a 8	E	3,00
da 9 a 10	F	3,50
da 11 a 15	G	4,00

2. Alle particolari condizioni di lavoro è destinato l'importo di € 5.400,00, da distribuire come da prospetto seguente.

Fascia indennità	n. dipendenti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale (€)
A	12	1,00	2155	2.155,00
B	3	1,50	500	750,00
C	0	0	0	0
D	4	2,50	560	1.400,00
E	2	3,00	365	1.095,00
F	0	0	0	0
G	0	0	0	0
Totale				5.400,00

Art. 8
Fondo indennità di funzione P.M.
(Art. 97 del CCNL16/11/2022)

1. All'indennità di funzione, da riconoscere a n. 2 agenti di Polizia Municipale, è destinato l'importo di €3.000,00, da distribuire come da prospetto seguente

Grado rivestito	Istruttore (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)	Importo spettante per l'anno 2023
Ispettore Capo di polizia locale	1.500,00	1.500,00
Ispettore Capo di polizia locale di polizia locale	1.500,00	1.500,00

Art. 9
Fondo per specifiche responsabilità
(Art. 84 del CCNL 16/11/2022)

1. La contrattazione decentrata, rilevata l'assenza di mutamenti organizzativi rispetto all'anno 2022, concorda di destinare alle indennità per specifiche responsabilità, art. 84, comma 1, del CCNL 16/11/2022, per gli incarichi conferiti o comunque prorogati per l'anno 2023 l'importo di € 11.020,00 da distribuire come da prospetto seguente

Specifiche Responsabilità ex art. 10, co. 6, CCDI 2023/2025 (parte normativa)	Specifiche Responsabilità anno 2023	N. unità	Operatore (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)	Operatore Esperto (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)	Istruttore (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)	Funzionario ed EQ (Importo annuo lordo - Euro Max 4000)
specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di 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 es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi	Responsabile archivio informatico	1			350,00	
specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);						
specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di	Responsabile servizio tributi	1			1.200,00	

compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile (anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei Tributi);	Ufficiale di stato civile	1				350,00
	Ufficiale elettorale	1			350,00	
specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Amministrativo					
	Responsabile servizi anagrafe, stato civile, statistica, leva, adempimenti per acquisizione cittadinanza, servizi culturali		1			1.000,00
	Responsabile servizio pubblica istruzione, albo pretorio, servizio elettorale, giudici popolari, stato civile, archivio storico e corrente, protocollo, urp		1		1.150,00	
	Tecnico					
	Responsabile cantieri di lavoro, verde urbano, sanatoria e condono edilizio		1		1.000,00	
specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;						
specifiche responsabilità derivanti da 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...): project manager e personale di supporto;						
specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;						
specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;	Responsabile servizio protezione civile	1			350,00	
specifiche responsabilità derivanti da funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;						
Specifiche responsabilità						

connessa al conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici						
Specifica responsabilità derivante dall'incarico di sostituto del titolare di un incarico di EQ	Settore economico finanziario	1			1.750,00	
	Settore Tecnico	1			1.750,00	
	Settore amministrativo	1				1.750,00

Art. 10

Fondo per indennità servizio esterno

(Art. 100 del CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità di servizio esterno compete al Personale di Polizia municipale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa.
2. Alle indennità per servizio esterno è destinato l'importo di €. 450,00.

Art. 11

Fondo per specifiche disposizioni di legge

1. Ai compensi per specifiche disposizioni di legge, nello specifico incentivi per funzioni tecniche (art. 80 c. 2 lett. g) è destinato l'importo di €. 7.560,00.

Letto, confermato e sottoscritto.

Ventimiglia di Sicilia, 18/12/2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

f.to Roberto Terranova - Presidente

LA DELEGAZIONE SINDACALE

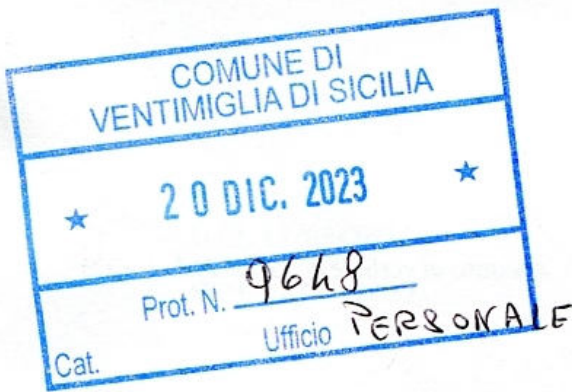
RSU

f.to Ignazia Turturici

OO.SS. Territoriali

f.to Luigi D'Agostino CISL FP

Le parti, preso atto delle difficoltà correlate all'attuazione delle procedure per l'attribuzione dei differenziali stipendiali entro l'esercizio corrente, condividono il proposito di programmare quanto in argomento nella prossima sessione contrattuale.



Comune di Ventimiglia di Sicilia

Città Metropolitana di Palermo

Organo di revisione

Verbale n. 12 del 20.12.2023

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2023

L'Organo di revisione ha esaminato la pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2023, sottoscritto dalle delegazioni trattanti in data 18/12/2023 e inviato a questo Organo di Revisione con PEC del 19/12/2023, cui risulta allegata la relazione tecnico finanziaria redatta dal Responsabile del Settore;

Visti:

- le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del personale non dirigente del comparto Funzioni locali ed in particolare gli artt. 8, 67 e 68 del CCNL 21/05/2018 e il CCNL 16/11/2022;
- l'art. 23 del D.Lgs.n.75/2017;
- il D.lgs. 165/2001 ed in particolare l'art. 40bis;
- il D.L. n. 34/2019 ed in particolare l'art. 33, comma 2;
- il D.lgs. n.118/2011 e s.m.i.;
- i principi contabili applicati ed in particolare il n. 4/2;
- i principi di vigilanza e controllo dell'Organo di revisione degli Enti Locali approvati dal Consiglio nazionale dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili;

L'Organo di revisione raccomanda

la necessità di assicurare il rispetto delle seguenti condizioni:

- la spesa relativa al fondo del personale del comparto anno 2023 unitamente alle altre spese di personale non deve superare i limiti disposti dall'art.1, comma 557 della legge n. 296/2006;
- i compensi relativi alla indennità di risultato devono essere sempre corrisposti a conclusione del procedimento e delle attività di valutazione, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente;

presenta

l'allegato parere alla pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente per l'anno 2023 che forma parte integrante e sostanziale del presente verbale.

li 20.12.2023

L'Organo di revisione

Dott. Angelo Giallongo

Comune di Ventimiglia di Sicilia

Città Metropolitana di Palermo

L'Organo di revisione

Oggetto: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2023.

L'Organo di revisione del Comune di Ventimiglia di Sicilia, nella persona del Dott. Angelo Giallongo;

Premesso

- Che in data 19/12/2023 il Responsabile ha trasmesso, richiesta di parere e copia, della pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2023, sottoscritto dalle delegazioni trattanti in data 18/12/2023 a cui risulta allegata la relazione tecnico finanziaria redatta dal Responsabile del Settore;
- Che il fondo per le politiche di incentivazione del personale si compone della parte stabile e di quella variabile, oltre che del fondo per le Posizioni organizzative;

Preso atto delle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del comparto Funzioni locali ed in particolare:

- Artt.14 e 15 del CCNL del 1/04/1999;
- Art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
- Artt. 4 e 28 del CCNL del 02/10/2001;
- Artt. 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004;
- Art. 4 del CCNL del 09/05/2006;
- Art. 8 del CCNL del 11/04/2008;
- Art. 4 del CCNL del 31/07/2009;
- Art. 67 del CCNL del 21/05/2018;
- Art. 33, comma 2 ultimo capoverso del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58;

- D.M. 17/03/2020;
- CCNL 16/11/2022;

Visti

- L'art. 23, comma 2 del D.Lgs.n.75/2017 il quale prevede testualmente quanto segue:
*“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016**. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. **Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”**;*
- L'art. 23, comma 3 del D.Lgs.n.75/2017 il quale prevede testualmente quanto segue:
*“Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, **possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile”**;*
- L'art. 40bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001 il quale dispone che:
“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo”;
- L'art. 8, comma 6 del CCNL 21/05/2018 recante la seguente disciplina:
“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”;

- L'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018 il quale dispone che:
“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”;
- Art. 33, comma 2 ultimo capoverso del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 recante la seguente disciplina:
“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;
- Il D.M. 17/03/2020 di attuazione all’art. 33, comma 2 del citato D.L. 34/2019 ed in particolare le indicazioni contenute in premessa riguardante la disciplina del fondo incentivante:
“Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”;

Visti:

- La delibera di Giunta comunale n. 37 del 05/04/2023, e i successivi atti di variazione, con la quale sono stati definiti i criteri di quantificazione del fondo per il periodo 2023/2025 ed in particolare la volontà dell’amministrazione di incrementare il fondo, nel limite previsto dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti;
- La Determina n.62 del 30/11/2023 in rettifica della Determina n.60 del 16/11/2023;
- Il CCNL 21/05/2018;
- Il CCNL 16/11/2022;

Richiamato il principio contabile applicato di cui all’allegato n. 4/2 al D.Lgs.n.118/2011, in particolare il paragrafo 5.2);

Esaminata la relazione tecnico-finanziaria sulla costituzione del fondo relativa al periodo 2023, redatta dal Responsabile e trasmessa all’Organo di revisione, allegata alla pre-intesa, con PEC del 19/12/2023.

Preso atto della quantificazione del “fondo”, come definita con determinazione n. 60 del 16/11/2023 e rettificata con determinazione n.62 del 30/11/2023 a firma del Responsabile, come di seguito esposto:

	ANNO 2016	ANNO 2023
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	53.654,62	53.654,62
Indennità di Posizione e risultato EQ	45.027,50	56.450,00
Fondo Straordinario 2016		
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	22.951,00	11.200,00
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016		
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	121.633,12	121.304,62
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		OK

Verificato che il fondo per le risorse decentrate, così come definito, consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale per quanto concerne la conformità all'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006, nonché il permanere dei equilibri di bilancio;

Evidenziato che:

- il fondo rispetta le disposizioni normative in materia di limiti, non superando l'importo del fondo 2016;
- la spesa relativa alla costituzione del fondo incentivante il personale per l'anno 2023 è stata correttamente prevista nel bilancio di previsione 2023/2025 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 11 del 08/03/2023;

Tutto ciò premesso

Visto il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023/2025;

Visto il CCNL 21 maggio 2018 e i CCNLL precedenti per le disposizioni non disapplicate;

Visto il CCNL 16/11/2022;

Visti gli art. 40, 40bis e 48 del D.Lgs.n.165/2001;

Visto il D.Lgs.n.267/2000 ed in particolare l'art. 239;

Visto il D.Lgs.n.165/2001;

Visto il D.Lgs.n.118/2011 ed i principi contabili applicati in particolare il n. 4/2;

Vista la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012;

Visti lo Statuto ed il Regolamento di contabilità dell'Ente;

Certifica

Nel rispetto delle norme richiamate in premessa la compatibilità (art 40 e 40 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001) degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L.

Ed **ESPRIME** per quanto di propria competenza **PARERE FAVOREVOLE** all'adozione, dell'ipotesi di contrattazione integrativa decentrata sottoposta all'esame di questo Organo di Revisione.

Data 20.12.2023

Il Revisore Unico
Dott. Angelo Giallongo
(firmato digitalmente)

**Comune di Ventimiglia di
Sicilia**

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 18/12/2023	
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2023	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : Dr. Roberto Terranova – Presidente Organizzazioni sindacali firmatari presenti alla contrattazione : SIND. CISL FP – Luigi D’Agostino R.S.U.: Sig.ra Ignazia Turturici	
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di Ventimiglia di Sicilia</i>	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell’articolato del contratto	
Rispetto dell’iter	Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di	Non è previsto un intervento dell’Organo di controllo interno.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale Rispetto dell'iter

<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data ____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (da aggiungere prima di inviare a ARAN E CNEL)</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance 2023 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del GIUNTA COMUNALE n. 37 del 05/04/2023</p>
	<p>E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera di G.C. n. 37 del 05/04/2023 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.</p>

Eventuali osservazioni:

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

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

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

Per l'anno 2023 già con la determina di costituzione del Fondo n. 60 del 16/11/2023, il Dr. Paolo Sarullo ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 23.160,72, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2023 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

UTILIZZO			
		DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Indennità di comparto a carico fondo (art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	10.226,05	10.226,05	
Progressioni orizzontali storiche (art. 80, comma 1 CCNL 16/11/2022	12.934,67	12.934,67	
Somme già utilizzate (subA)	23.160,72	23.160,72	
Premi correlati alla performance individuale	15.639,58	11.145,69	4.493,89
Indennità lavoro festivo - reperibilità	6.642,37	6.642,37	
Indennità condizioni di lavoro	5.400,00	5.400,00	
Indennità di funzione P.M.	3.000,00	3.000,00	
Specifiche responsabilità	11.000,00	11.000,00	
Indennità servizio esterno	450,00	450,00	
Specifiche disposizioni di legge (Incentivi per funzioni tecniche – art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022)	7.560,00		7.560,00
Utilizzo altre indennità (sub B)	49.691,95	37.638,06	12.053,89
TOTALE A+B	72.852,67	60.798,78	12.053,89

1. Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 7.560,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

Art. 67 comma 3 lett. c

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

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

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

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	12.934,67
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	10.226,05
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	23.160,72
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	0,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	7.560,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	7.560,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	30.720,72

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

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo all'anno 2018 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione delle indennità previste dal CCNL/2018

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

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

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

Per l'anno 2023 non sono stati previsti nuovi differenziali stipendiali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance individuale sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuovi differenziali stipendiali, oltre a tutto quanto previsto nel CCNL.

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

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

Con la Delibera n. 37 del 05/04/2023 la GIUNTA COMUNALE ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2023.

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

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

Il/La GIUNTA COMUNALE in particolare, ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. b) e c. 5 CCNL 2022, le somme di un importo su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, quale recupero una tantum dell'incremento 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022, per € 4.394,00;

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

Nessun'altra informazione

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2023 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n.112 del 01/12/2023 di indirizzo della GIUNTA COMUNALE alla delegazione di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa
- Determina n. 60 del 16/11/2023 del dr. Paolo Sarullo di costituzione del Fondo 2023 e determina n. 62 di rettifica del 30/11/2023

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022, per l'anno 2023 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	63.176,70
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	3.663,14
Totale incrementi stabili (a)	3.663,14
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	66.839,84
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	776,36
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	2.496,00
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	2.197,00
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	549,90
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	1.124,90
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	7.144,16

TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	73.984,00
--	------------------

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Totale voci variabili sottoposte al limite	0,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	7.560,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	4.394,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	99,89
Art. 8 c.3 D.L. 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR	0,00
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	12.053,89
TOTALE RISORSE VARIABILI	12.053,89

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione ATA	2.172,21
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e Senza Dirigenza)	1.229,42
Articolo 19, comma 1 CCNL 1.4.1999 DECURTAZIONE primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).	649,93
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	6.620,45

Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	2.513,21
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	13.185,22

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

TOTALE DECURTAZIONI	13.185,22
----------------------------	------------------

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

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

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2023 pari a € 6.620,45.

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

più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente).

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

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro capite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 0,00.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 53.654,62 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2023 al netto delle decurtazioni è pari ad € 53.654,62.

Pertanto si attesta che il fondo 2023 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	73.984,00
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità' (B)	13.185,22
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	60.798,78
TOTALE Risorse variabili (C)	12.053,89
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	12.053,89

TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	72.852,67
-------------------------------------	------------------

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

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

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

Per l'anno 2023 con la determina di costituzione del Fondo n. 60 del 16/11/2023 e n. 62 del 30/11/2023 il dr. Paolo Sarullo ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

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

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2023
Progressioni economiche STORICHE	12.934,67
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	10.226,05
Totale utilizzo risorse stabili	23.160,72
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	23.160,72

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2023
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	7.560,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	7.560,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 42.131,95

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	23.160,72	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	7.560,00	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	30.720,72	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	42.131,95	

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

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

Con la presente si attesta:

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

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 23.160,72 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 60.798,78.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.Lgs 150/2009 e all'art. 80 comma lett. a-b del CCNL 16.11.2022.

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

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito della performance individuale è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La maggiorazione può essere attribuita al contingente massimo di n. 1 unità per settore per complessive n. 3 unità.

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

In particolare, si evidenzia che

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

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

In dettaglio:

Tabella 1			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	Diff A-B
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche A			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	63.176,70	51.315,20	11.861,50
Incrementi stabili (a)			
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	3.663,14	14.383,84	-10.720,70
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)			
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	776,36	776,36	0,00
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	2.496,00	2.496,00	0,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	2.197,00	0,00	2.197,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	549,90	0,00	549,90
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	1.124,90	0,00	1.124,90
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	66.839,84	65.699,04	
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	73.984,00	68.971,40	3.871,80
Risorse variabili			
Risorse variabili sottoposte al limite			
Poste variabili non sottoposte al limite			
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	7.560,00	3.000,00	4.560,00
Art. 79 c.1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA	4.394,00	0,00	4.394,00

TANTUM 2021 e 2022			
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	99,89	542,52	-442,63
Art.67, comma 3, lett.c) CCNL2018 ISTAT	0,00	1.725,00	- 1.725,00
Totale risorse variabili	12.053,89	4,725,00	
Decurtazioni del Fondo			
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	6.620,45	6,620,45	0,00
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00	0,00	0,00
Decurtazione per rispetto limite 2016	2.513,21	2,151,61	361,60
Altre decurtazioni del fondo	4.051,56	0,00	4.051,56
Totale decurtazioni del fondo	13.185,22	8,772,06	4.413,16
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	73.984,00	68.971,40	5.012,60
Risorse variabili	12.053,89	4.725,00	7.328,89
Altre decurtazioni	13.185,22	8.772,06	4.413,16
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	72.852,67	64.924,34	7.928,16

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE	12.934,67	9.689,34	3.245,33
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	10.226,05	9.583,54	642,51
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	23.160,72	19.272,88	3.887,84
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE	7.560,00	3.000,00	4.560,00

Art.67, comma 3, lett.c) CCNL2018 ISTAT	0,00	1.725,00	- 1.725,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	7.560,00	4.725,00	2.835,00
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	42.131,95	42.921,62	- 789,67
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	42.131,95	42.921,62	- 789,67
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	23.160,72	19.272,88	3.887,84
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	7.560,00	4.725,00	2.835,00
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	42.131,95	42.921,62	- 789,67
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	72.852,67	66.919,50	5.933,17

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

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contrae la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2023;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2023 come segue:
 - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;

- la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata all'intervento 01.020-01.01.01.01.004 del bilancio 2023 gestione competenza.
- le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad €.951.673,21

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2023 è pari ad €. 830.164,03

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

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

La costituzione del fondo per l'anno 2023, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (*c.d. Decreto "Crescita"*), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2023 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, è inferiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non devono essere adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018
- l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione;

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Ed inoltre che il fondo stabile certificato nell'anno 2016 era pari ad € 53.154,62, nella costituzione del fondo variabile 2023 è stata inserita una quota pari ad € 0,00 ai sensi dell'art. 8 c.3 del D.L. 13/2023;

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

	ANNO 2016	ANNO 2023
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	53.654,62	53.654,62
Indennità di Posizione e risultato EQ	45.027,50	56.450,00
Fondo Straordinario 2016		
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	22.951,00	11.200,00
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016		
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	121.633,12	121.304,62
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		OK

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

Dal prospetto relativo alla spesa, a consuntivo, le risorse non risultano utilizzate integralmente, realizzando delle economie da destinare ad incremento, ai sensi dell'art. 68 c.1 del CCNL 21.5.2018, del fondo dell'anno successivo a titolo di risorsa variabile. Tali risorse sono al netto delle voci variabili e delle risorse esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni tecniche, Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2023, attraverso le procedure di

approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2023. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2023, approvato con deliberazione consiliare n. 11 del 08.03.2023 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

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

Il totale del fondo come da determinazione n. 60 del 16/11/2023 e n. 62 del 30/11/2023 è impegnato al capitolo 2164 del bilancio 2023 e precisamente agli impegni 397/2022 – 357/2023.

I relativi oneri contributivi sono impegnati sui seguenti capitoli del Bilancio 2023 ove esiste la relativa disponibilità:

Oneri contributivi cap. 2164/10

Irap cap. 2164/20

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblicata

f.to dr. Roberto Terranova

Il Responsabile del Settore Economico-Finanziario

f.to dr. Paolo Sarullo

Firmati all'originale:

IL PRESIDENTE

f.to GIROLAMO ANZALONE

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to GIUSEPPE INDIA

f.to Dott. ROBERTO TERRANOVA

=====
CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale CERTIFICA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 20.12.2023 ai sensi dell'art. 12.

- Comma 1 (trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione)
X Comma 2 (immediatamente esecutiva)

della L.R. n. 44 del 03.12.1991 e successive modifiche ed integrazioni.

Dalla Residenza Municipale, li 20.12.2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dott. ROBERTO TERRANOVA

Affissa all'albo pretorio il.....al N.....vi resterà per giorni 15

Defissa dall'albo Pretorio il.....,senza seguito di opposizioni o reclami

Dalla residenza Municipale.....

IL MESSO COMUNALE
f.to MILIANTA LUCIA

=====
CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale

Su conforme attestazione del Messo Comunale incaricato per la tenuta dell'Albo Pretorio

CERTIFICA

che copia della deliberazione, ai sensi dell' art. 11 della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni è stata pubblicata per 15
giorni mediante affissione all'Albo Pretorio dalal.....e che.....è stata prodotto a quest'ufficio
opposizione o reclamo.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. ROBERTO TERRANOVA