COMUNE DI FURCI SICULO
(Città Metropolitana di Messina)

C.A.P. 98023 P.IVA 00361970833 Tel./Fax 0942 794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE **N.156**

OGGETTO: Autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo, parte economica, del personale non dirigente dell'Ente- Anno 2020.

L'anno **duemilaventuno** il giorno **venti** del mese di **Maggio** alle ore **16,00** nella Casa Comunale, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Sigg.ri:

	AMMINISTRATORI		P	A
1	Sindaco	Francilia Matteo Giuseppe	*	
2	Vice Sindaco	Mercurio Daniela	*	
3	Assessore	Garufi Cosima Rosa	*	
4	Assessore	Moschella Francesco	*	
5	Assessore	Catania Giovanni		*
		PRESENTI N. 04	ASSENTI N. 01	

Presiede il Sindaco **Dott. Francilia Matteo Giuseppe** ed assiste il Segretario Comunale **Dott.ssa Giuseppina Minissale**

Il Presidente, pertanto, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta n.150 del 06/05/2021 avente ad oggetto:

Autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo, parte economica, del personale non dirigente dell'Ente- Anno 2020.

Ritenuto che la proposta di che trattasi sia meritevole di approvazione;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente O.A.EE.LL. della Regione Sicilia;

Con voti unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge, per alzata di mano:

Delibera

1-Approvare e far propria l'allegata proposta n.150 del 06/05/2021 che forma parte integrante e sostanziale del presente atto avente ad oggetto:

Autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo, parte economica, del personale non dirigente dell'Ente- Anno 2020.

2- Dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91.

COMUNE DI FURCI SICULO

(CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA)

C.A.P. 98023 P.IVA 00361970833 Tel./Fax 0942 794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 130 ***del*** 05-05-2021

IL PROPONENTE

III° SERVIZIO AREA
ECONOMICO FINANZIARIA

.....

OGGETTO	**AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO, PARTE ECONOMICA, DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENTE - ANNO 2020.**

Richiamati:

- i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 05.10.2001, 22.01.2004, 11.04.2008 e 31.07.2009 del personale non dirigente del Comparto delle Regioni e Autonomie Locali;

- l'art. 5 comma 1 del CCNL che stabilisce, tra l'altro, che l'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;

- l'art. 4, comma 3 e 3 bis, del D.lgs. n. 165/2001 secondo il quale *"La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica. 3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati, ai sensi dell'articolo 45 comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti*

collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione";

Dato atto che in data 21.05.2018 è stato stipulato il nuovo contratto collettivo del comparto "Funzioni Locali";

Vista la D.G.C. n. 256 del 20.09.2018 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica;

Dato atto che:

- con determinazione n. 54 del 21.10.2020 Reg.Gen. n.488 del 27.10.2020 del Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria si è provveduto a quantificare il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2020;

- l'esame della contrattazione decentrata integrativa per il personale dipendente per l'anno 2020 si è articolato in diversi incontri giusti verbali del 22.02.2021 e 03.03.2021;

- in data 03.03.2021 la delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS. e le RSU hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente di questo Ente per l'anno 2020;

Valutato il contenuto dell'ipotesi del succitato contratto integrativo decentrato con riferimento all'anno 2020;

Considerato che il contratto collettivo decentrato integrativo trova definitiva applicazione a decorrere dalla data della sottoscrizione da parte della delegazione trattante e solo a seguito delle procedure di formalizzazione dell'autorizzazione alla sottoscrizione;

Visto l'art. 40, comma 3 sexies del D.lgs. 166/2000, innovato con il D.lgs. 150/2009, che recita che *"a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico – finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40 bis comma 1";*

Considerato che l'autorizzazione alla sottoscrizione è concessa previo controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e relativa certificazione degli oneri, effettuate dal Revisore dei Conti;

Visti gli schemi di relazione tecnico – finanziaria ed illustrativa approvati con circolare del Ministero dell'Economia e Finanze n. 25 del 19.07.2012;

Vista la relazione illustrativa e tecnico – finanziaria redatta dal Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria in conformità agli schemi ministeriali citati;

Dato atto che l'ipotesi di accordo, unitamente alla relazione, è stata trasmessa al Revisore dei Conti con nota pec del 06.05.21 il quale con nota pec del 12.05.2021 ha espresso il suo parere sulla relazione a corredo dell'ipotesi contrattuale e sulla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio ai

sensi dell'art. 40 bis del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (che si allega al presente provvedimento sub lett. G a costituirne parte integrante e sostanziale);

Considerato che ricorrono tutti i presupposti perché l'ipotesi di accordo raggiunto sia sottoposta all'attenzione della Giunta comunale per la prescritta autorizzazione alla stipula definitiva;

Ritenuto di dover autorizzare i componenti della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato per l'anno 2020;

Considerato che il contratto collettivo decentrato integrativo una volta formalizzato, dovrà essere trasmesso all'ARAN – Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni unitamente alla relazione tecnico – finanziaria con l'illustrazione delle risorse decentrate disponibili e delle relative modalità di utilizzazione, alla relazione illustrativa, alla certificazione positiva del Revisore dei Conti e a copia della presente deliberazione e relativa ipotesi contrattuale allegata;

Dato atto che ai sensi dell'art. 67, comma 8, del D.L. 25 giugno 2008 n.112, in attuazione dei principi di responsabilizzazione e di efficienza della Pubblica Amministrazione, l'Amministrazione ha l'obbligo di trasmettere alla Corte dei Conti, tramite il Ministero Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa certificate dagli organi di controllo e che, a seguito della distribuzione delle risorse decentrate secondo quanto definito dall'accordo decentrato di che trattasi, si provvederà ad aggiornare la tabella 15 Area dipendenti del Conto Annuale per l'anno di riferimento tramite procedura informatizzata all'uopo destinata;

Acquisiti il parere in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ed il parere di regolarità contabile con attestazione di copertura finanziaria,ai sensi dell'art. 53 della legge 08.06.1990 n. 142 – come recepita con l'art. 1 lett. i) della L.R. 11.12.1991 n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1 punto 1 della L.R. n. 30 del 23.12.2000- e dell'art. 147bis del D.Lgs. 267/2000 (art. inserito dall'art. 3 comma 1 lett. d) del D.L. 147/2012 convertito in Legge n. 213/212;

Visti:

- i CCNL del comparto Regioni ed Autonomie locali;

- il D.lgs. 165/2001 e s.m.i.;

- il D.lgs. 267/2000;

- l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Sicilia

PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE

DELIBERI

DI PRENDERE ATTO ED APPROVARE l'ipotesi di contratto integrativo decentrato del personale non dirigente per l'anno 2020;

DI AUTORIZZARE i componenti della delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2020 ed allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

DI DARE ATTO che l'ipotesi contrattuale è corredata dalla relazione illustrativa e tecnico – finanziaria e dal parere del Revisore dei Conti;

DI DARE ATTO che alla spesa si farà fronte con il fondo destinato alle politiche di sviluppo del personale dipendente, quantificato con determinazione del Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria n. 54 del 21.10.2020 Reg.Gen. n.488 del 27.10.2020;

DI DEMANDARE al Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria l'adozione dei conseguenti atti di liquidazione, nonché la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune Sezione Amministrazione Trasparente del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stipulato, unitamente alla relazione a firma del Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria, certificati dal Revisore del Conto e le informazioni di cui al comma 3 dell'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. trasmesse annualmente al Ministero dell'Economia e delle Finanze;

DI DARE MANDATOal Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria a trasmettere alla Corte dei Conti tramite il Ministero Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, l'aggiornamento della tabella 15 Area dipendenti del Conto Annuale 2020 a seguito della ripartizione delle risorse decentrate così come definito dall'accordo di che trattasi utilizzando le procedure informatiche all'uopo utilizzate;

DI TRASMETTERE la presente deliberazione alle RSU dell'Ente, alle OO.SS. per la sottoscrizione definitiva della pre – intesa;

DI TRASMETTERE, tramite la procedura unificata di trasmissione dei contratti integrativi, ai sensi dell'art.40 bis, comma5, del nD.Lgs.165/2001, all'ARAN la seguente documentazione:

- Copia dell'ipotesi del CCDI;
- Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria;
- Certificazione del Revisore dei Conti;
- Copia della presente deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

DI DARE immediata esecutività al presente provvedimento.

Il Proponente

COMUNE DI FURCI SICULO
(CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA)

GEMELLATO CON OCTEVILLE SURMER (F)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Parte normativa ed economica anno 2020
Sottoscrizione definiva

L'anno duemilaventuno, addì tre del mese di marzo alle ore 16,00 e seguenti nella Casa Comunale dando seguito alla contrattazione integrativa avviata in data 22.02.2021 con convocazione prot. n. del 11.02.2021 prot.n.1477, le parti sindacali e la delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione della preintesa relativa al contratto collettivo decentrato integrativo anno 2020.
Sono intervenuti i signori:

Per la delegazione di parte pubblica del Comune	**Nominativo**	**Firma**
Segretario Generale	Dott.ssa Minissale Giuseppina	
Resp.Area Finanziaria	Rag. Ferrara Isabella	
Resp. Area Amm.va ed Istituzionale	Dott.ssa Interdonato Antonietta	
Resp. Area Tecnica	Arch. Crisafulli Claudio	**Assente**
Resp. Avvocatura Comunale	Avv. Brigugio Pietro	
Resp. Settore Polizia Municipale	Sig.ra Chillemi Silvana	
Per le organizzazioni sindacali territoriali		
CISL/FPS	Sig. Coledi Giovanni	
CGIL F.P./ENTI LOCALI	Sig. Francesco Fucile	**Assente**
DICCAP (Snalcc – Fenal – Sulpm)	Sig. Aloi Nicola	**Assente**
CISL/FPS	Sig. Maurizio Giliberto	
Per le RSU		
RSU	Sig. Spinella Giovanni	
RSU	Dott.ssa Briguglio Antonietta	
RSU	Sig. Intellisano Alfia Lucia	

TITOLO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA E TERMINI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo. Di norma entro il 31 marzo di ogni anno l'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale per la stipula dell'accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse, e comunque entro e non oltre il 30 giugno.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2
Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla

reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi,nonchè alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
a)partecipazione;
b) contrattazione integrativa.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.
4) La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 4
Informazione

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

Art. 5
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
c) l'individuazione dei profili professionali;
d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del Ccnl 21.05.2018;
h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono: a) la RSU;
b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1
g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018;
j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett. H) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;
o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000;
p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
u) l'incremento delle risorse di cuiall'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 C.C.N.L. 21/05/2018;
v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.
6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

Art. 7
Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i **seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:**
quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. B) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004;
incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 5.10.2001;
indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
c) indennità di condizioni di lavoro;
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
e) compensi per specifiche responsabilità;
f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
g) compensi previsti da disposizioni di legge, ivi compresi i compensi Istat;
h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
i) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011).
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al precedente comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 del C.C.N.L. 21/05/2018 (parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori.

ART. 8
CLAUSOLE NULLE

1. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materia non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei limiti e dei vincoli di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articolo 1339 e 1419 secondo comma del codice civile (art. 40, comma 3 quinquies del D.lgs 165/01 e succ. mod. ed int.).
In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva.

TITOLO II°

CRITERI GENERALI DESTINAZIONE RISORSE FINANZIARIE

ART. 9
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie produttività, miglioramento ed incremento dei servizi

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

,e. al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, e il risparmio dei costi.
5. Le risorse finanziarie destinate alla produttività ripartite tra "Produttività organizzativa" e "Produttività individuale" sono indirizzate alla retribuzione della performance organizzativa ed individuale.
6. Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito secondo la metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialitàal sistema di misurazione della performance, che è approvata dalla giunta Comunale previo confronto con le organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 5, c. 3, lett.b) C.C.N.L. 21/05/2018 (All. n. 1 b).
7. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifiche responsabilità formalmente assegnate, ma operative.
Pertanto, nel caso dei Responsabili di Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano degli obiettivi o nel piano della Performance e assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento,comprendendo anche una componente direttamente correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito, quindi a quanto attribuito al proprio Responsabile di Area. Sarà quindi il responsabile di area a valutare l'apporto individuale del dipendente assegnato al raggiungimento degli obiettivi.
Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente come segue:
a. il Nucleo di Valutazione accerta, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione dei responsabili di Area per l'attribuzione dei premi;
b. le Posizioni Organizzative valutano i dipendenti a loro assegnati.

ART.10

FATTISPECIE, CRITERI,VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITA' PREVISTE NELL'ARTT.23/24/70bis/ter/quinquies CCNL 21.05.2018 =turno, reperibilità, rischio, maneggio valori, specifiche responsabilità.

Ai sensi degli artt. 23/24/70bis/ter/quinquies, del CCNL del 21 maggio2018, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all'erogazione delle seguenti indennità:

COMPENSO PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ(art.70quinquies)
Si ritiene di dover individuare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità in quelle che riguardano coloro che svolgono attività di sostituti dei responsabili di Area, coloro che hanno avuto affidate, con atto scritto, responsabilità di servizio e/o di uffici, coloro che svolgono coordinamento di unità di tipo operativo, ovvero

quelli correlate a servizi strategici e di particolare impulso innovative per le politiche dell'Amministrazione.
Le indennità di cui all'art. 68 comma 2 lett. e) saranno corrisposte nella seguente misura:

- Cat. C € 2.500,00
- Cat. D € 2.700,00

Per coloro che sono stati nominati responsabili per più di un servizio o che svolgono il compito di Sostituto Responsabile di Area, in base a provvedimento scritto, l'indennità, in base alla maggiore complessità dell'attività, si intende corrispondere nella seguente misura, *calcolata in ragione annua*:

- Cat. C: € 3.000,00
- Cat. D: € 3.200,00.

La sopra indicata indennità, calcolata su base annua, verrà decurtata proporzionalmente di € 100,00 per ogni 30 giorni di assenza (escluso le assenze per ferie o per altri permessi retribuiti).
Qualora alcuno dei responsabili sopra indicati svolga altresì le funzioni di sostituto Responsabile di Area dovrà corrispondersi l'importo previsto per tale ultima funzione (rapportato al periodo di attribuzione della funzione) e l'indennità comunque è unica. Lo stanziamento è di complessivi € 35.150,00 In particolare, nell'anno 2020, vengono individuate le seguenti figure:

1	Sig.ra Sturiale Agata - Cat. C – Responsabile Servizio Economato	**€ 2.500,00**
2	Rag. Bongiorno Antonella cat. C –Resp. Serv.I° Cont. E Bil. e Contr.Gest.	**€ 2.500,00**
3	Geom. Gennaro Domenico– Cat. D –Resp. Pianif. Territ.- Protezione civile- sostituto Resp. Area	**€3.200,00**
4	Geom Finocchio Domenico- Cat. C - Resp. Serv.Urb.Edil.- Cond. -Abus. Edil.	**€ 2.500,00**
5	Sig.ra Casablanca Nunzia – Cat. C – Coordinatrice Asilo Nido	**€ 2.500,00**
6	Dott.ssa Briguglio Antonietta – Cat. D – Resp. Servizio Fatturazione elettronica – Iva -	**€ 2.700,00**
7	Sig.ra Briguglio Maria- Cat. C - Resp. Servizio Entrate e Tributi	**€ 2.500,00**
8	Sig. Manuli Paul – Cat. C – Resp. TARI	**€ 350,00**
9	Sig.ra Lino Santa – Cat. C – Resp. Uff.Stato civile	**€ 350,00**
10	Sig.raRiggio Lucia- Cat. C – Resp. Servizio Patrimonio e demanio- Cimiteri	**€ 2.500,00**
11	Dott.ssa Santoro Patrizia - Cat. D – RespServ. Sociali	**€ 2.700,00**
12	Sig.ra Andronico Grazia - Resp. Serv.Demogr.	**€ 2.500,00**
13	Sig.ra Pagano Vincenza – Cat. C –Sito istituz. – Amministrazione trasparente – contratti e gare- pubblica istruz. – att.ricrea. diritto allo studio	**€ 2.500,00**
14	Spinella Giovanni – Cat.C – Resp. Ufficio acquedotto	**€ 350,00**
15	Geom. Gatto Carmelina – Cat.C – Resp. Servizio Manutentivo	**€ 2.500,00**
16	Sig. Cannavò Franco – Cat C – Coordinatore Vigili Urbani – sostit.Resp.	**€ 3.000,00**

Totale complessivo **€ 35.150,00**

INDENNITÀ DI RISCHIO(Art. 70 bis,lettera b, CCNL 21/05/2018)
Viene attribuita al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come di seguitospecificato:
- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con agenti atmosferici, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da impianti elettrici, impianti a gas, impianti di depurazione ed impianti acquedottistici, manutenzioni di beni mobili ed immobili di vario tipo;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici;

Tali fattispecie danno titolo all'erogazione soltanto se si è verificata la prevalenza della condizione di rischio nell'arco dell'intera giornata lavorativa.
L'indennità viene corrisposta al personale interessato di categoria A e B sulla base di idonea certificazione del Direttore di Area competente che deve certificare la diretta esposizione al rischio ed il relativo periodo.
Essa è liquidata in base alle giornate di effettiva esposizione al rischio e dunque proporzionalmente decurtata per le giornate di assenza.
In particolare viene corrisposta l'indennità di € 1,00 al giorno,
Lo stanziamento è **di € 7.350,00**

INDENNITA' DI DISAGIO (art.70 bis, lettera a, CCNL del 21.05.2018.
Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto allecategorie A, B e C, è istituita l'indennità mensile di disagio che viene determinata in € 2,78 lordi entro i seguenti valori minimi e massimi da € 1,00 a 10,00.
L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni didisagio di seguito indicate:
1. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es.orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.);
2. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse;
3. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagevole(es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni arischio);

L'indennità compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività comportante disagio.
Il riconoscimento economico della presente indennità avviene previo apposito e motivato atto organizzativo delresponsabile che individua i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'effettivosvolgimento.
I compensi spettanti al personale vanno liquidati, con riferimento all'attività svolta sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione di cui alprecedente comma.
Lo stanziamento è di € **2.000,00**- 1000,00 cadauno

INDENNITÀ PER SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITÀ (Art. 24 CCNL 21.05.2018)
Viene attribuita a coloro che svolgono servizio di pronta reperibilità e in particolare per gli addetti al servizio di polizia municipale, per gli addetti all'ufficio di stato civile e gli addetti del servizio Tecnico Manutentivo, in base alle giornate stabilite dal competente Responsabile di Area.
L'indennità di reperibilità è pari ad € 10,33 per 12 ore al giorno. Essa non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese.
Lo stanziamento è di complessivi **€ 1.500,00**

INDENNITÀ MANEGGIO VALORI (Art. 70 bis,lettera c,CCNL21.05.2018)

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:
Viene attribuita al personale nominato agente contabile interno ed adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori e loro sostituti, per le sole giornate di effettivo servizio, nelle seguenti misure:
Economato € 1.55 al giorno (n° 1 unità)
Polizia Municipale €.1,55 al giorno
Ufficio Anagrafe € 1,55 al giorno
Ufficio loculi cimiteriali
Lo stanziamento è di complessivi **€ 2.770,00**

TURNAZIONI (Art. artt. 23 CCNL 21/5/2018)
In relazione alle proprie esigenze organizzative l'Ente può articolare alcuni servizi in turni, distribuiti, nell'arco del mese, in modo da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni ed a condizione, per i turni diurni, che vi sia un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
Si specifica la non cumulabilità fra maggiorazione per turno in giorno festivo e compenso per lavoro straordinario che cade in giorno festivo (salvo che vi sia coincidenza con giorno destinato al riposo o che prestazione in festivo si protragga oltre orario ordinario).
Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri: a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno; b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne; c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive; d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore; e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
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.
Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue: a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del

CCNL del 9.5.2006; b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006; c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
Lo stanziamento è di complessivi **€ 8.300,00**

ART.12

ALTRE INDENNITA'
(Art.56 quinquies) Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad **€ 2.000,00**.
2. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero dieuro 2.
4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
5. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. (calcolo giornaliero)
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Comandante di P.L.;
- dalla certificazione del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L. 21/05/2018;
b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
d) **non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);**
e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

ART. 13
INDENNITA' PERSONALE ASILO NIDO
(Art. 68 comma 1 CCNL 21.05.2018)

Al personale educativo dell'asilo nido (n° 3 unità di personale) vengono corrisposte, nei limiti previsti, le indennità previste dal CCNL vigente.
Lo stanziamento è di complessivi **€ 1.075,00**

ART.14
PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI, FORMAZIONE
(Art. 49 ter CCNL 21.05.2018)

1. Le parti, in applicazione del CCNL concordano che la formazione professionale, intesa come processo continuo, deve garantire ai dipendenti l'accrescimento delle competenze, attraverso l'adozione di uno specifico piano.
2. La formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche nonché parametro essenziale per la progressione di carriera sia orizzontale che verticale.
3. Il percorso della formazione deve partire da un'attenta analisi dei bisogni di professionalità e deve tenere conto del cambiamento organizzativo e funzionale dell' Ente.
4. L'Amministrazione si impegna a garantire nel bilancio comunale la quota destinata per legge alla formazione dei dipendenti.

ART.15
LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, PREVENZIONE, DIPENDENTI DISABILI
[lettera e) - art. 4 CCNL 01.04.1999]

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.
2. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione.

ART. 16
PARI OPPORTUNITÀ

1.Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

ART. 17 MENSA
[art. 45 del CCNL 05.07.2000]

1. I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano, il cui turno di lavoro comprenda la necessità della pausa per la consumazione del pasto, avranno diritto ad usufruire del servizio sostitutivo di ristorazione tramite l'erogazione di buoni pasto.
2. Il diritto al buono pasto è subordinato all'effettuazione della pausa, che va da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 2 ore. L'orario effettivo di lavoro nell'arco della giornata non può essere inferiore a 6 ore e comunque il rientro pomeridiano non può essere inferiore a 3 ore.

ART. 18
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza nell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto e, secondo i criteri di cui al regolamento approvato con delibera di G.M. 51/2019 a cui si fa espresso richiamo.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21/05/2018 ed dal regolamento approvato con delibera di G.M. n.162/2018.
6. E' richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno che precede quello in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:
   - Ai fini del maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
   - Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.
7. In corso di contrattazione decentrata è stata accantonata la quota di €.8.624,98 per attuare la PEO, fermo restando, con l'intesa delle parti intervenute che le procedure per la selezione del personale, del bando e per la graduatoria verranno attuate nel 2021, e che pertanto, la decorrenza giuridica ed economica andrà a decorrere dall'approvazione della graduatoria definitiva. Per l'anno 2020 le parti prevedono una percentuale pari al 50% per ciascuna categoria di riferimento.

TITOLO III°

COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

ART. 19
COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 67 CCNL

Il fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la

produttività, *per l'anno 2020* risulta costituito secondo quanto risulta dall'allegato A, come approvato con Determina dirigenziale Area Finanziaria n°54 del 21.10.2020 Reg.Gen. n.488 del 27.10.2020,e precisamente:

1. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate negli anni precedenti secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dai CCNL vigentie nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 67, dello stesso CCNL (All. A alla suddetta determina);
2. risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dello stesso CCNL (All. B alla suddetta determina).

TITOLO IV°
UTILIZZO DEL FONDO

ART. 20

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.L'importo del fondo per l'anno 2020è di seguito specificato: **€ 200.171,03**

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nel CCNL del 22.01.2004.

2. Per l'anno **2020**le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari complessivamente a **€ 24.302,12**

TITOLO V°
Art. 21
LAVORO STRAORDINARIO

Le parti danno atto che per lo straordinario anno 2020(ammontante a complessivi € 10.000) il budget per ciascuna Area è stato determinato con conferenza di servizio in base alle effettive esigenze di servizio.

ART. 22
DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli del presente contratto

COMUNE DI FURCI SICULO

(CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA)

C.A.P. 98023 P.IVA 00361970333 Tel./Fax 0942 794122

AREA ECONOMICO FINANZIARIA.

OGGETTO: Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2020.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

FONTE NORMATIVA Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 200T, n. 165	
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle, finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012
COMPETENZA:	Rag. Ferrara Isabella - Responsabile Area Economico Finanziario

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge:

Data di sottoscrizione	Preintesa 03.03.2021
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.Minissale Giuseppina - Segretario Comunale Componenti: Rag,. Ferrara Isabella - Resp.AreaE.Finanziaria Arch. Crisafulli Claudio — Resp.Area Tecnica ASSENTE Dott. Interdonato Antonietta – Resp. Area Amm.va ed Istituz. Dott. Briguglio Pietro – Avvocatura Comunale Resp. Settore Vigilanza – Sig. ra Chillemi Silvana Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CISL: Coledi Giovanni FP-CGIL: ASSENTE FP -CISL.:Giliberto Maurizio DICCAP.: ASSENTE Componenti interni rsu: Spinella Giovanni- Intellisano Alfia Lucia- Briguglio Antonietta

Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate per 1' anno 2020 b) Istituti obbligatoli (Indennità di rischio, indennità di disagio, indennità maggiorazione oraria, indennità di turnazione, maneggio valori, reperibilità) C) Istituti ex art. 17 lett. i) D) Istituto ex art. 17 comma 2 lettera f)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? NO Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta *è* quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? **Nessun rilievo**
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. **SI**
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? **Si**
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ? **Sì per quanto di competenza.**
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI
Eventuali, osservazioni ==========		

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

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall' Amministrazione in sede di approvazione del bilancio 2020 e fissano i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

L'accordo CDIA di ripartizione del fondo del salario accessorio disponibile (al netto dell'utilizzo delle risorse stabili — PEO, Ind. Comparto e altro) per l'anno 2020 prevede l'utilizzo delle risorse finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

COMPENSO PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ(art.70quinquies)

Si ritiene di dover individuare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità in quelle che riguardano coloro che svolgono attività di sostituti dei responsabili di Area, coloro che hanno avuto affidate, con atto scritto, responsabilità di servizio e/o di uffici, coloro che svolgono coordinamento di unità di tipo operativo, ovvero quelli correlate a servizi strategici e di particolare impulso innovative per le politiche dell'Amministrazione.

Le indennità di cui all'art. 68 comma 2 lett. e) saranno corrisposte nella seguente misura:

- Cat. C € 2.500,00
- Cat. D € 2.700,00

Per coloro che sono stati nominati responsabili per più di un servizio o che svolgono il compito di Sostituto Responsabile di Area, in base a provvedimento scritto, l'indennità, in base alla maggiore complessità dell'attività, si intende corrispondere nella seguente misura, *calcolata in ragione annua*:

- Cat. C: € 3.000,00
- Cat. D: € 3.200,00.

La sopra indicata indennità, calcolata su base annua, verrà decurtata proporzionalmente di € 100,00 per ogni 30 giorni di assenza (escluso le assenze per ferie o per altri permessi retribuiti).

Qualora alcuno dei responsabili sopra indicati svolga altresì le funzioni di sostituto Responsabile di Area dovrà corrispondersi l'importo previsto per tale ultima funzione (rapportato al periodo di attribuzione della funzione) e l'indennità comunque è unica.

Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare le specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Lo stanziamento è di complessivi **€ 35.150,00** In particolare, nell'anno 2020, vengono individuate le seguenti figure:

Sig.ra Sturiale Agata - Cat. C – Responsabile Servizio Economato	**€ 2.500,00**
Rag. Bongiorno Antonella cat. C –Resp. Serv.I° Cont. E Bil. e Contr.Gest.	**€ 2.500,00**
Geom. Gennaro Domenico– Cat. D –Resp. Pianif. Territ.- Protezione civile-sostituto Resp. Area	**€ 3.200,00**

Geom Finocchio Domenico- Cat. C - Resp. Serv.Urb.Edil.- Cond. -Abus. Edil.	**€ 2.500,00**
Sig.ra Casablanca Nunzia – Cat. C – Coordinatrice Asilo Nido	**€ 2.500,00**
Dott.ssa Briguglio Antonietta – Cat. D – Resp. Servizio Fatturazione elettronica – Iva -	**€ 2.700,00**
Sig.raBriguglio Maria- Cat. C - Resp. Servizio Entrate e Tributi	**€ 2.500,00**
Sig. Manuli Paul – Cat. C – Resp. TARI	**€ 350,00**
Sig.ra Lino Santa – Cat. C – Resp. Uff.Stato civile	**€ 350,00**
Sig.raRiggio Lucia- Cat. C – Resp. Servizio Patrimonio e demanio- Cimiteri	**€ 2.500,00**
Dott.ssa Santoro Patrizia - Cat. D – RespServ. Sociali	**€ 2.700,00**
Sig.ra Andronico Grazia - Resp. Serv.Demogr.	**€ 2.500,00**
Sig.ra Pagano Vincenza – Cat. C –Sito istituz. – Amministrazione trasparente – contratti e gare- pubblica istruz. – att.ricrea. diritto allo studio	**€ 2.500,00**
Spinella Giovanni – Cat.C – Resp. Ufficio acquedotto	**€ 350,00**
Geom. Gatto Carmelina – Cat.C – Resp. Servizio Manutentivo	**€ 2.500,00**
Sig. Cannavò Franco – Cat C – Coordinatore Vigili Urbani – sostit.Resp.	**€ 3.000,00**

Totale complessivo **€ 35.150,00**

INDENNITÀ DI RISCHIO(Art. 70 bis,lettera b, CCNL 21/05/2018)

Viene attribuita al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come di seguito specificato:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con agenti atmosferici, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da impianti elettrici, impianti a gas, impianti di depurazione ed impianti acquedottistici, manutenzioni di beni mobili ed immobili di vario tipo;

- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici;

Tali fattispecie danno titolo all'erogazione soltanto se si è verificata la prevalenza della condizione di rischio nell'arco dell'intera giornata lavorativa.

L'indennità viene corrisposta al personale interessato di categoria A e B sulla base di idonea certificazione del Direttore di Area competente che deve certificare la diretta esposizione al rischio ed il relativo periodo.

Essa è liquidata in base alle giornate di effettiva esposizione al rischio e dunque proporzionalmente decurtata per le giornate di assenza.

In particolare viene corrisposta l'indennità di € 1,00 al giorno,

Lo stanziamento è **di € 7.350,00**

INDENNITA' DI DISAGIO (art.70 bis, lettera a, CCNL del 21.05.2018.

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie A, B e C, è istituita l'indennità mensile di disagio
In questo. Comune è stato stabilito di erogare tale indennità agli autisti dello scuolabus per € 1000 annui cadauno;

L'indennità compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività comportante disagio.

I compensi spettanti al personale vanno liquidati, con riferimento all'attività svolta sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze

Lo stanziamento è di € **2.000,00** -- 1000,00 cadauno

INDENNITÀ PER SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITÀ (Art. 24 CCNL 21.05.2018)

Viene attribuita a coloro che svolgono servizio di pronta reperibilità e in particolare per gli addetti al servizio di polizia municipale, per gli addetti all'ufficio di stato civile e gli addetti del servizio Tecnico Manutentivo, in base alle giornate stabilite dal competente Responsabile di Area.

L'indennità di reperibilità è pari ad € 10,33 per 12 ore al giorno. Essa non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese.

Lo stanziamento è di complessivi **€ 1.500,00**

INDENNITÀ MANEGGIO VALORI (Art. 70 bis,lettera c,CCNL21.05.2018)

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

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

Viene attribuita al personale nominato agente contabile interno ed adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori e loro sostituti, per le sole giornate di effettivo servizio, nelle seguenti misure:

Economato € 1.55 al giorno (n° 1 unità)

Polizia Municipale €.1,55 al giorno

Ufficio Anagrafe € 1,55 al giorno

Ufficio loculi cimiteriali

Lo stanziamento è di complessivi **€ 2.770,00**

TURNAZIONI (Art. artt. 23 CCNL 21/5/2018)

In relazione alle proprie esigenze organizzative l'Ente può articolare alcuni servizi in turni, distribuiti, nell'arco del mese, in modo da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni ed a condizione, per i turni diurni, che vi sia un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Si specifica la non cumulabilità fra maggiorazione per turno in giorno festivo e compenso per lavoro straordinario che cade in giorno festivo (salvo che vi sia coincidenza con giorno destinato al riposo o che prestazione in festivo si protragga oltre orario ordinario).

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

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

Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri: a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno; b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne; c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive; d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore; e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

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.

Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue: a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006; b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006; c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

Lo stanziamento è di complessivi **€ 8.300,00**

ALTRE INDENNITA'

(Art.56 quinquies) Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad **€ 2.000,00**.

2. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero dieuro 2.

4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

5. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. (calcolo giornaliero)

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Comandante di P.L.;

- dalla certificazione del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L. 21/05/2018;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) **non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);**

e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.

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

INDENNITA' PERSONALE ASILO NIDO

(Art. 68 comma 1 CCNL 21.05.2018)

Al personale educativo dell'asilo nido (n° 4 unità di personale) vengono corrisposte, nei limiti previsti, le indennità previste dal CCNL vigente.

Lo stanziamento è di complessivi **€ 1.075,00**.

2. Il diritto al buono pasto è subordinato all'effettuazione della pausa, che va da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 2 ore. L'orario effettivo di lavoro nell'arco della giornata nonpuò essere inferiore a 6 ore e comunque il rientro pomeridiano non può essere inferiore a 3 ore.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza nell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto e, secondo i criteri di cui al regolamento approvato con delibera di G.M. 51 del 13..02.2019n a cui si fa espresso richiamo.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21/05/2018 ed dal regolamento approvato con delibera di G.M. n.51/2019.
6. E' richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno che precede quello in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, di ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:
   - Ai fini del maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
   - Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.
7. In corso di contrattazione decentrata è stata accantonata la quota di **€. 8..624,98** .per attuare la PEO, fermo restando, con l'intesa delle parti intervenute che le procedure per la selezione del personale, del bando e per la graduatoria verranno attuate nel 2021. Per l'anno 2020 le parti prevedono una percentuale pari al 50% per ciascuna categoria di riferimento.

COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 67 CCNL

Il fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, *per l'anno 2020* risulta costituito secondo quanto risulta dall'allegato A, come approvato con Determina dirigenziale Area Finanziaria n°54 del 21.10.2020 Reg.Gen. n.488 del 27.10.2020,e precisamente:

1. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate negli anni precedenti secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dai CCNL vigentie nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 67, dello stesso CCNL (All. A alla suddetta determina);

2. risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dello stesso CCNL (All. B alla suddetta determina).

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.L'importo del fondo per l'anno 2020è di seguito specificato: **€ 200.171,03**

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nel CCNL del 22.01.2004.

2. Per l'anno **2020** le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari complessivamente a **€ 24.302,12**

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse
Sulla base dei criteri le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	**Importo**
Art. 17, comma 2, lett. a) -produttività	
Art. 17, comma 2, lett. b) — progressioni economiche orizzontali storiche	**107.092,50**
Art. 17, comma 2, lett. b) — progressioni economiche orizzontali 2020	**8.624,98**
Art. 17, comma 2, lett. e) — retribuzione di posizione e risultato p.o.	
Art. 17, comma 2, lett. d) - Indennità di turno, rischio, reperibilità, maggiorazione oraria, maneggio valori, agenti contabili	**21.920,00**
Art. 17, comma 2, lett. e) — indennità di disagio	**2.000,00**
Art. 17, comma 2, lett. f) — indennità per specifiche responsabilità	**34.100,00**
Art. 17, comma 2, lett. g) - compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	
Art. 17, comma 2, lett. i) — altri compensi per specifiche responsabilità	**1.050,00**
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 -personale educativo nido d'infanzia	**1.075,00**
Art. 6 CCNL 5.10.2001 - indennità per personale educativo e docente	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 - indennità di comparto	**24.302,12**
Art. 24 CCNL 14/09/2000 Maggiorazione oraria	
Somme rinviate	
Altro — Progetti Obiettivo	
Totale	**200.164,60**

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.05.2018

C) Effetti abrogativi impliciti
Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità
Le previsioni sono coerenti con le disposizione di cui al D.Lgs 150/2009.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;
Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale
Sono previsti stanziamenti di somme-dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività.
Comunque l'erogazione dell'indennità di cui all'art.70 quinquies verrà erogata solo al personale avente diritto.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AI SENSI DEL CCNL 21.05.2018, IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2020.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

MODULO I - LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione in sede di approvazione del bilancio 2020 nei seguenti importi:

Descrizione*	Importo
Risorse stabili	€. 140.019,60
Risorse variabili	€. 60.145,00
Residui anni precedenti	0
Totale	€.200.164,60

Sezione I—Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità
Risorse storielle consolidate
La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020
è stata quantificata ai sensi delledisposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in €. 140.019,60.

Sezione n - Risorse variabili
Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	Non ricorrente
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	Non ricorrente
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	Non ricorrente
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	Non ricorrente
Art. 15, comma 2	Non ricorrente
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	Non ricorrente
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	Non ricorrente
Somme non utilizzate l'anno precedente	Non ricorrente
Altro	Non ricorrente

Sezione III — Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione*	Importo
Trasferimento personale ATA	Non ricorrente
CCNL 3 1/3/1 999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19	Non ricorrente
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	Non ricorrente
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	Non ricorrente
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	Non ricorrente
Totaleriduzioni	

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione*	Importo
Risorse stabili	€. 140.019,60
Risorse variabili	€. 60.145,00
Residui anni precedenti	0,00
Totale	€. 200.164,60

MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LACONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme erogate per le seguenti voci:

Descrizione*	Importo
Indennità di comparto	€. 24.302,12
Progressioni orizzontalistoriche	€ .107.092,50
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	Non ricorrente (a carico bilancio)
Indennità personale educativo asili nido (art 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	Non ricorrente
PEO 2020	8.624,98
Totale	€.140.019,60

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL.

Sezione II - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione III - - Sintesi della definizione delle poste dì destinazione del Fondo per la contrattazioneintegrativa sottoposto a certificazione

Descrizione*	Importo
Somme non regolate dal contratto	€. 140.019,60
Somme regolate dal contratto	€. 60.145,00
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	€. 200.164,60

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto dì vista tecnico-finanziario, del rispetto dì vincoli dìcarattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondoaventinatura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a **€. 140.019,60** le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa(comparto, progressioni orizzontali) Pertanto le destinazioni di utilizzo aventinatura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL;

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del bloccodisposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

MODULO III - SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LACONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTEFONDO.CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

Descrizione*	Anno 2019	Anno 2020	Differenza
Risorse stabili	€. 151.024,80	€140.019,60	11.005,20
Risorse variabili	€.40.017,40	€ 60.145,00	
Economie non erogate da riportare all'anno			
Totale	**€. 191.042,20**	**€.200.164,60**	

MODULO IV - COMPATIBILITA 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-finanziariadell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella faseprogrammatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei seguenti capitoli di spesa:

TIPOLOGIA	CAPITOLO	IMPORTO
Somme regolate dal Contratto Integrativo	Missione 1 Programma 11 Titolo 1 –Livello 5/4–cap.1181/1	€.48.000,00
Contributi a carico del comune	Missione 1 Programma 11 Titolo 1 –Livello 2/1–cap.1181/5	€. 15.550,00
Contributi a carico del comune IRAP	Missione 1 Programma 11Titolo 1 –Livello 3/1–cap.1187 /1	€. 4.000.00
	TOTALE	€. 67.550,00

Sezione II — Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondodell'anno precedente risulta rispettato

II limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato in quanto non vi e l' incremento di spesarispetto al 2010 ai sensi della circolare n. 25/2012 della ragioneria generale dello stato, e dell'articolo 9,comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010.

Sezione IH — Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della coperturadelle diverse voci di destinazione del Fondo

II totale del fondo è stato determinato dall'Amministrazione in sede di approvazione di bilancio 2020 .

IL RESP. AREA ECONOMICO FINANZIARIA
(Rag Ferrara Isabella)

COMUNE DI FURCI SICULO
(CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA)

VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

L'anno duemilaventuno addì ventidue del mese di Febbraio, alle ore 16,00 nell'aula Consiliare si è tenuta la riunione per la contrattazione anno 2020 convocata con la nota prot. 1477 del 11/02/2021

Sono presenti:

Per l'Amministrazione – Assess. al Bilancio - Avv. Daniela Mercurio

Il Segretario Comunale - Dott.ssa Minissale Giuseppina

Per le OO.SS.

Giliberto Maurizio – UIL FPL

Giovanni Coledi - CISL FP

Fucile Francesco - CGIL FP

R. S. U.

Sig. Giovanni Spinella

Dott.ssa Briguglio Antonietta

Sig.ra Intellisano Alfia Lucia

Resp. Area / Settore

Il Resp. Area Ammin.va ed Istituzionale – Dott.ssa Interdonato Antonietta

Il Resp. Area Econom. Finanziaria – Rag. Ferrara Isabella

Il Resp. I° Settore Vigilanza - Sig.ra Chillemi Silvana

Il Resp. Avvocatura Com.le - Avv.to Briguglio Pietro

Funge da Segretario verbalizzante il Resp. Area Econom. Finanziaria.

Il Resp. Area Econom. Finanziaria illustra l'ipotesi di piattaforma giuridica ed economica per l'anno 2020.

Le parti dopo largo dibattito, decidono di riconvocare il tavolo di contrattazione in data 03/03/2021 alle ore 16,00.

Letto, confermato e sottoscritto:

Il Segretario Comunale - F.to Dott.ssa Minissale Giuseppina

Ass. al Bilancio - F.to Avv. Mercurio Daniela

UIL FPL – F.to Giliberto Maurizio

CISL FP – F.to Giovanni Coledi

CGIL FP – F.to Fucile Francesco

R.S.U. F.to - Sig .Giovanni Spinella

R.S:U. F.to - Dott.ssa Briguglio Antonietta

R.S.U. F.to - Sig.ra Intellisano Alfia Lucia

Il Resp. Area Ammin.ed Istituzionale - F.to Dott.ssa Interdonato Antonietta

Il Resp. Area Econom. Finanziaria – F.to Rag. Ferrara Isabella

Il Resp. I° settore Vigilanza - F.to Sig.ra Chillemi Silvana

Il Resp. Avvocatura Com.le - F.to Avv. Briguglio Pietro

COMUNE DI FURCI SICULO
(CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA)

VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

L'anno duemilaventuno addì tre del mese di Marzo, alle ore 16,00 nell'aula Consiliare si è tenuta la riunione per la contrattazione anno 2020 come stabilito con verbale del 22.02.2021

Sono presenti:

Il Segretario Comunale - Dott.ssa Minissale Giuseppina	**Presidente**
Il Resp. Area Amministrativa ed Istituzionale - Dott.ssa Interdonato Antonietta	**Componente**
Il Resp. Avvocatura Com.le - Avv.to Briguglio Pietro	**Componente**
Il Resp. Area Economica – Finanziaria Rag. Ferrara Isabella	**Componente**

che funge anche da segretario verbalizzante
Il Vice-Sindaco – Ass. al Personale Avv. Mercurio Daniela

Per le OO.SS. Territoriali
Giliberto Maurizio FP CISL
Giovanni Coledi FP CISL

R.S.U
Sig. Spinella Giovanni CISL
Sig.ra Intellisano Alfia Lucia CGIL
Sig.ra Chillemi Silvana CISL

Il Resp. Area Economico Finanziaria illustra la proposta di ripartizione del fondo in relazione a quanto richiesto nella precedente seduta di contrattazione sindacale in merito alla disponibilità finanziaria di risorse esclusivamente stabili del fondo per prevedere un percorso di progressione economica per il personale avente diritto in applicazione dell'art.16 del CCNL vigente e del regolamento per le progressioni vigente nell'Ente.
Considerato un numero consistente di personale già collocato in quiescenza ed altro cosiddetto apicale nell'ambito della categoria posseduta, esistono le condizioni finanziarie (progressioni economiche in godimento dal personale di che trattasi pari a circa €15.137) che anche in seguito di ripartizione del Fondo disponibile secondo la proposta presentata dalla parte pubblica, risultano ancora disponibili per le PEO € 8.631,41 .
Pertanto le parti convengono di avviare un percorso nel rispetto del 50% degli aventi diritto e destinando per tale finalità la somma pari a € 8.624,98. relativo all'anno 2020.
La restante parte di personale avente i requisiti può partecipare alla selezione per l'anno 2021 nel rispetto dei requisiti sanciti dal CCNL e dal Regolamento per le progressioni.
Si approva lo schema di riparto presentato dalla parte pubblica è in presenza dell'Assessore al Personale. La parte pubblica si impegna a predisporre la proposta di accordo decentrato quale pre-intesa per l'anno 2020.
La parte pubblica si impegna, altresì, dopo l'approvazione della determina di costituzione Fondo C.C.D.I. anno 2021 che tenga conto di quanto stabilito in data odierna.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Segretario Comunale – F.to Dott.ssa Minissale Giuseppina

Il Resp. Area Ammin.ed Istituzionale - F.to Dott.ssa Interdonato Antonietta
Il Resp. Area Econom. Finanziaria – F.to Rag. Ferrara Isabella
Il Resp. Avvocatura Com.le - F.to Avv. Briguglio Pietro
UIL FPL – F.to Giliberto Maurizio
CISL FP – F.to Giovanni Coledi
R.S.U. – F.to Sig .Giovanni Spinella
R.S.U. – F.to Sig.ra Intellisano Alfia Lucia
R.S.U. - F.to Sig.ra Chillemi Silvana

COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 P.IVA 00361970833 Tel./Fax 0942 794122
GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

AREA ECONOMICO FINANZIARIA
SERVIZIO III°

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE COMUNALE N. 150 del 06/05/2024

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO, PARTE ECONOMICA, DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENTE - ANNO 2020.

Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della Legge 08.06.1990 n. 142, come recepita con l'art. 1, comma 1, lett. i) della L.R. 11.12.1991, n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1 punto 01 della L.R. 23.12.2000 n. 30 ed ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del vigente D.lgs. 267/2000, per quanto concerne la regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrava, si esprime parere:
Favorevole

Lì 06-05-2021

Il Responsabile del Servizio **Il Responsabile dell'Area**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE CON ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della Legge 08.06.1990 n. 142, come recepita con l'art 1, comma 1, lett. i) della L.R. 11.12.1991, n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1 punto 01 della L.R. 23.12.2000 n. 30 ed ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del vigente D.lgs. 267/2000, si esprime parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, la corretta imputazione e che l'adozione della stessa non determina alterazioni negli equilibri della gestione delle risorse.

Si attesta l'avvenuta registrazione del seguente impegno di spesa:

Missione 1 Programma 11 Titolo 1 Livello ... (Cap 1181/6 Comp. ... Imp. def. n 309/20 € 48.000,00
Missione ... Programma ... Titolo ... Livello ... (Cap 1181/5 Comp. ... Imp. def. n 33/20 € 15.550,00
Missione ... Programma ... Titolo ... Livello ... (Cap 1181/1 Comp. ... Imp. def. n 80/20 € 4.000,00
Missione ... Programma ... Titolo ... Livello ... (Cap. ... Comp. ... Imp. def. n_____ € ...

Si verifica altresì il preventivo accertamento della compatibilità del programma dei pagamenti conseguente al presente atto con le regole di finanza pubblica e la programmazione dei flussi di cassa.
Lì, 06/05/2021

Il Responsabile del Servizio Finanziario **Il Responsabile Area Economica Finanziaria**

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma:

Il Presidente
F.to Dott. Francilia Matteo Giuseppe

L'Assessore Anziano
F.to Prof.ssa Garufi Cosima Rosa

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Minissale Giuseppina

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo, lì 20/05/2021

Il Segretario Comunale

Attestazione e certificazione di avvenuta pubblicazione

Ai sensi dell'art. 8, comma 1, del Regolamento Comunale Albo Pretorio Informatico, si attesta e certifica che, la presente deliberazione

- ❑ .....é..... pubblicata all'Albo Pretorio on –oline il giorno _____ed annotata al n._____ del Reg. di repertorio (art. 32, comma 5, L. 18.06.09, n. 69 s.m.i.).
- ❑ è rimasta pubblicata all'Albo Pretorio on line per quindici giorni consecutivi dal.....al..... con/senza opposizione (art. 11 L.R. 44/91)

Il Responsabile del procedimento

Lì, _____ _____

Il Responsabile del sito istituzionale

Lì, _____ _____

Il Segretario Comunale

Lì, _____ _____

Certificato di esecutività

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione ai sensi dell'art. 12 ,comma 1, della L. R. 44/ 91.

Lì, _____ Il Segretario Comunale _____

La presente deliberazione è immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91.

Il Segretario Comunale

Lì 20/05/2021

_____

_____

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione:

_____ in data _____

_____ in data _____

Il dipendente incaricato

_____