



COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 PIVA 00361970833 TEL FAX 0942/794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (FRANCIA)



COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.	353	OGGETTO: AUTORIZZAZIONE CONTRATTAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO, PARTE ECONOMICA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENTE. ANNO 2023.
DEL	28/12/2023	

L'anno **duemilaventitre** , addì **ventotto** , del mese di **dicembre** , alle ore **17:15** e seguenti, nella Casa Comunale, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

COGNOME E NOME	PRESENTE	ASSENTE
Francilia Matteo Giuseppe - Sindaco	X	
MERCURIO DANIELA - Vice Sindaco	X	
GARUFI COSIMA ROSA - Assessore		X
PISTONE AGATINO FRANCESCO - Assessore	X	
CATANIA GIOVANNI - Assessore	X	
	PRESENTI 4	ASSENTI 1

Assume la presidenza il Sindaco **Dott. Matteo Giuseppe Francilia**

Partecipa alla seduta 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 presenti a deliberare sulla proposta allegata.

LA GIUNTA COMUNALE

- **Vista** la proposta di deliberazione n. 374 del 20/12/2023 avente ad oggetto
AUTORIZZAZIONE CONTRATTAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI
PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO, PARTE ECONOMICA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'ENTE. ANNO 2023.

allegata al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;

Acquisiti i pareri espressi dai responsabili dei servizi interessati ai sensi della L.R. n. 30
del 23/12/2000 art.12;

- **Visto** l'O.A.EE.LL. e successive modificazioni;
- **Fatta** ogni altra opportuna considerazione in merito
- **Ritenuto** di dover procedere all' approvazione della medesima;
- Con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi e forme di legge.

DELIBERA

- **Di approvare** la proposta di deliberazione n. 374 del 20/12/2023 avente ad oggetto
AUTORIZZAZIONE CONTRATTAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE
PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO,
PARTE ECONOMICA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENTE. ANNO 2023.
allegata al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale, sia per quanto
riguarda le motivazioni che la parte dispositiva.

Successivamente, con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi e forme di legge.

DELIBERA

- **Di dichiarare**, la presente deliberazione Dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134,
comma 4° del D.Lgs 267/2000)



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)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N.374 DEL 20/12/2023

OGGETTO:

AUTORIZZAZIONE CONTRATTAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO, PARTE ECONOMICA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENTE. ANNO 2023.

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 16.11.2022 è stato stipulato il contratto collettivo del comparto "Funzioni Locali";

Vista la D.G.C. n. 320 del 19.12.2022 con la quale è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica destinata a rappresentare la parte datoriale nelle trattative per la definizione del CCDI;

Dato atto che:

- con determinazione n. 79 del 24.08.2023 Reg. Gen. n.545 del 24.08.2023 del Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria si è provveduto a quantificare il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2023;

- l'esame della contrattazione decentrata integrativa per il personale dipendente per l'anno 2023 si è articolato in un due incontri giusti verbali del 11.12.2023 e del 18.12.2023;
- in data 18.12.2023 la delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS. e le RSU hanno sottoscritto gli allegati al verbale succitato dai quali si evince la ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2023;
- in data 18.12.2023 la delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS. e le R.S.U. hanno sottoscritto l'ipotesi di contrattazione decentrata per il triennio 2023-2025;

Valutato il contenuto dell'ipotesi del succitato contratto integrativo decentrato con riferimento all'anno 2023;

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 21.12.2023 il quale deve esprimere 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 2023;

Considerato che il contratto collettivo decentrato integrativo una volta formalizzato, dovrà essere trasmesso all'ARAN – Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile 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 2023;

DI AUTORIZZARE i componenti della delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2023 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. 79 del 24.08.2023 Reg. Gen. n. 545 del 24.08.2023;

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 MANDATO al 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 2023 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 D. Lgs.165/2001, all'ARAN la seguente documentazione:

- Copia dell'ipotesi del CCDI;
- Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria;
- Certificazione del Revisore dei Conti;

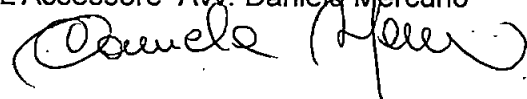
- Copia della presente deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

DI DARE immediata esecutività al presente provvedimento.

Il Resp. Area Economico Finanziaria
Rag. Ferrara Isabella



Il Proponente
L'Assessore Avv. Daniela Mercurio





COMUNE DI FURCI SICULO
CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

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



GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

VERBALE CONTRATTAZIONE DECENTRATA

L'anno duemilaventitre, addì diciotto del mese di dicembre alle ore 18,15 nell'Aula Consiliare si è tenuta la contrattazione decentrata, convocata con nota prot. 1376 del 30.11.2023.

Sono presenti:

Il Segretario Com.le – Dott.ssa Minissale Giuseppina
Il Resp. Area Amm. ed Ist. – Dott.ssa Interdonato Antonietta
Il Resp. Area Tecnica – Arch. Moschetti Santi
Il Resp. dell'Avvocatura Comunale – Avv. Briguglio Pietro
La Resp. Settore Polizia Municipale – Sig.ra Chillemi Silvana
Il Resp. Area Econ. Finanziario – Rag. Ferrara Isabella

OO.SS. TERRITORIALI

CISL – Coledi Giovanni
CILS – Giliberto Maurizio
CGIL – Fucile Francesco

R.S.U. AZIENDALI

CISL – Manuli Paul
CGIL – Gatto Carmelina
CGIL – Intellisano Alfia Lucia

Le parti presenti concordano e convengono che prima di definire la contrattazione per l'annualità 2024 si riuniranno per monitorare l'attuazione della parte normativa anno 2023/2025 del contratto decentrato e verificare eventuali criticità emerse in fase di prima applicazione e trovare le soluzioni per superarle.

Si ribadisce che il personale in servizio al primo gennaio dell'anno che si riferisce la selezione ha diritto a partecipare.

LETTO – SOTTOSCRITTO E CONFERMATO

Il Segretario Com.le – Dott.ssa Minissale Giuseppina *Minissale Giuseppina*
Il Resp. Area Amm. ed Ist. – Dott.ssa Interdonato Antonietta *Interdonato Antonietta*
Il Resp. Area Tecnica – Arch. Moschetti Santi *Moschetti Santi*
Il Resp. dell'Avvocatura Comunale – Avv. Briguglio Pietro *Briguglio Pietro*
La Resp. Settore Polizia Municipale – Sig.ra Chillemi Silvana *Chillemi Silvana*
Il Resp. Area Econ. Finanziario – Rag. Ferrara Isabella *Ferrara Isabella*

OO.SS. TERRITORIALI

CISL – Coledi Giovanni *Coledi Giovanni*
CILS – Giliberto Maurizio *Giliberto Maurizio*
CGIL – Fucile Francesco *Fucile Francesco*

R.S.U. AZIENDALI

CISL – Manuli Paul *Manuli Paul*
CGIL – Gatto Carmelina *Gatto Carmelina*
CGIL – Intellisano Alfia Lucia *Intellisano Alfia Lucia*

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) -produttività	
Art. 17, comma 2, lett. b) — progressioni economiche orizzontali storiche	107.082,16
Art. 17, comma 2, lett. b) — progressioni economiche orizzontali 2023	13.050,00
Art. 17, comma 2, lett. e) — retribuzione di posizione e risultato p.o.	0
Art. 17, comma 2, lett. d) - Indennità di turno, rischio, reperibilità, maggiorazione oraria, maneggio valori, agenti contabili	14.267,64
Art. 17, comma 2, lett. e) — indennità di disagio	2.000,00
Art. 17, comma 2, lett. f) — indennità per specifiche responsabilità	36.725,00
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	1.101,67
Art. 6 CCNL 5.10.2001 - indennità per personale educativo e docente	
(Art.100) Indennità di servizio esterno	1.460,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 - indennità di comparto	23.334,20
Art. 24 CCNL 14/09/2000 Maggiorazione oraria	
Incremento 0,22% monte salari 2018	1.653,89
Somme rinviate	
Altro — Progetti Obiettivo	
Totale	€ 201.724,56
Fondo	€ 217.968,88

Differenza €. 16.244,32

See

RP CGR

Hy

Hydellino
Gael
Gee

CLSLFP
Powerful
WLF



COMUNE DI FURCI SICULO CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

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



GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

VERBALE CONTRATTAZIONE DECENTRATA

L'anno duemilaventititre, addì undici del mese di dicembre alle ore 10,30 nell'Aula Consiliare si è tenuta la contrattazione decentrata, convocata con nota prot. 1376 del 30.11.2023.

Sono presenti:

Il Vice Sindaco Assessore al Personale – Avv. Mercurio Daniela

Il Segretario Com.le – Dott.ssa Minissale Giuseppina

Il Resp. Area Amm. ed Ist. – Dott.ssa Interdonato Antonietta

Il Resp. Area Tecnica – Arch. Moschetti Santi

Il Resp. dell'Avvocatura Comunale – Avv. Briguglio Pietro

La Resp. Settore Polizia Municipale – Sig.ra Chillemi Silvana

Il Resp. Area Econ. Finanziario – Rag. Ferrara Isabella

OO.SS. TERRITORIALI

CISL – Coledi Giovanni

CGIL – Fucile Francesco

R.S.U. AZIENDALI

CISL – Manuli Paul

CGIL – Gatto Carmelina

CGIL – Intellisano Alfia Lucia

Le parti convengono di rimandare a lunedì 18.12.2023 alle ore 16,30 e seguenti per approfondimento della parte normativa.

LETTO – SOTTOSCRITTO E CONFERMATO

Il Vice Sindaco Assessore al Personale – Avv. Mercurio Daniela

Il Segretario Com.le – Dott.ssa Minissale Giuseppina

Il Resp. Area Amm. ed Ist. – Dott.ssa Interdonato Antonietta

Il Resp. Area Tecnica – Arch. Moschetti Santi

Il Resp. dell'Avvocatura Comunale – Avv. Briguglio Pietro

La Resp. Settore Polizia Municipale – Sig.ra Chillemi Silvana

Il Resp. Area Econ. Finanziario – Rag. Ferrara Isabella

OO.SS. TERRITORIALI

CISL – Coledi Giovanni

CGIL – Fucile Francesco

R.S.U. AZIENDALI

CISL – Manuli Paul

CGIL – Gatto Carmelina

CGIL – Intellisano Alfia Lucia

COMUNE DI FURCI SICULO
(PROVINCIA DI MESSINA)
GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2023-2025

In data 18.12.2023 alle ore 18,15 presso la residenza municipale del

Comune di Furci Siculo, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente Segretario comunale

Componente Responsabile Area Amministrativa ed Istituzionale

Componente Responsabile Area Economico Finanziaria

Componente Responsabile Area Tecnica

Componente Responsabile Settore I- Polizia Municipale

Componente Responsabile Settore II - Advocatura

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP

OO.SS. Territoriale UIL FPL

OO.SS. Territoriale CISL FP

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente <u>M. G. Quattrone</u>	OO.SS. CISL – FP <u>U. G. Fava</u>
Componente <u>G. Quattrone</u>	OO.SS. CGIL – FP <u>F. G. Fava</u>
Componente <u>G. Quattrone</u>	OO.SS. UIL – FPL <u>ASSENTE</u>
Componente <u>G. Quattrone</u>	R.S.U. Aziendale <u>G. Quattrone</u>
Componente <u>M. G. Quattrone</u>	R.S.U. Aziendale <u>G. Quattrone</u>
Componente <u>M. G. Quattrone</u>	R.S.U. Aziendale <u>G. Quattrone</u>
Componente <u>M. G. Quattrone</u>	R.S.U. Aziendale <u>G. Quattrone</u>

SOMMARIO

TITOLO DISPOSIZIONI GENERALI	3
Capo I Disposizioni Generali	3
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....	3
Art.2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	5
Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....	5
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi	5
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	
Capo I Nuovo sistema di classificazione	
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)	
Capo II - Disposizioni per i servizi in convenzione	
Art. 6 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione (art. 23 CCNL)	
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	
Capo I - Istituti correlati all'orario di lavoro	
Art. 7 Reperibilità (art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)	
Art. 8 Lavoro straordinario e Banca delle ore (art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33–art.29 CCNL)	
Art. 9 Turnazioni (art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)	
Art. 10 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)	
TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	
Capo I - Risorse e Premialità	
Art. 11 Quantificazione delle risorse	
Art. 12 Strumenti di premialità	
Art. 13 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7 comma 4, lett a) CCNL)	
Capo II - Performance organizzativa e individuale	
Art. 14 Premio correlato alla performance organizzativa (art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)	
Art. 15 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione (art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)	
Capo III - Disciplina delle indennità	
Art. 16 Principi generali	
Art. 17 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)	
Art. 18 Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)	
Capo IV - Altri compensi, incentivi e benefit	
Art. 19 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legg (art.7 co. 4,lett. g) art.80 co. 2 lett g CCNL)	
Art. 20 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate (art. 7 comma 4 lett. g)	
TITOLO VI	
Capo I - Polizia locale	
Art. 21 Indennità di servizio esterno (art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)	
Art. 22 Indennità di funzione del personale della polizia locale	
TITOLO VII - Disposizioni Finali	
Art. 23 Salute e sicurezza sul lavoro (art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)	
Art. 24 Disposizioni finali.	

APC92
Lh

CLCFA
Sull'anno

18/10/2018
Sull'anno

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);

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

c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato on deliberazione di Giunta comunale n. 312 del 12.12.2012 e successive modifiche ed integrazioni;

f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 38 del 28.04.2020.

g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Gulielmo", "CISCI", and "RSCGK".

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.

Guill. Sino

CISLEA

Guill. Sino

Guill. Sino

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

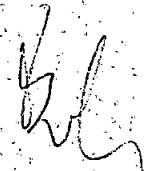
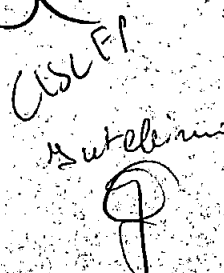
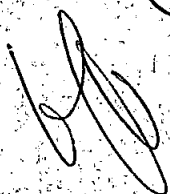
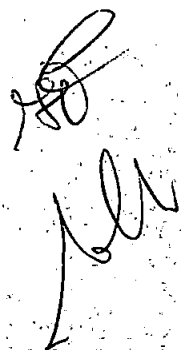
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I

Nuovo sistema di classificazione

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree
(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)¹



1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. Ai sensi dell'art. 96 del CCNL 16.11.2022 per il personale della Polizia Locale contenuta nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del 21.05.20178 inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo rispettivi ordinamenti, la misura del differenziale stipendiale di cui all'art. 14 è incrementata di € 350,00 al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

a) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali ammontano a 13.050,00, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:]

TABELLA A CCNL 16/11/2022

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	6	2	€ 3.200,00
Istruttori	€ 750,00	5	7	€ 5.250,00
Operatori Esperti	€ 650,00	5	2	€ 1.300,00
Operatori	€ 550,00	5	6	€ 3.300,00
TOTALE			17	€ 13.050,00

B) Requisiti di partecipazione

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "RSCG", "L", and others.]

Il modello di domanda individua le informazioni che devono essere contenute nella stessa.

Il responsabile di Area preposto alla gestione delle risorse umane esamina le domande unitamente al Responsabile del servizio, possono essere chieste integrazioni in caso di carenze e/o incompletezze.

Anche sulla base delle informazioni contenute nei fascicoli personali, provvedono alle ammissioni (anche con riserva nei casi previsti dal CCNL), alla formazione della graduatoria provvisoria sulla base delle regole dettate dal presente CCDI e la rende nota con la pubblicazione sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso, e nelle rete intranet dell'ente.

Entro i 5 giorni successivi i dipendenti interessati possono segnalare errori, incompletezze, anomalie etc e chiedere la revisione della graduatoria.

Decorso tale termine il responsabile dell'Area Economico Finanziaria esamina le osservazioni pervenute, adotta la graduatoria definitiva e la rende nota con la pubblicazione sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso, e nelle rete intranet dell'ente.

Il responsabile preposto alla gestione delle risorse umane parte economica a di seguito corso alla adozione degli atti conseguenti ed al riconoscimento della progressione economica/differenziale stipendiale.

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

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

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	50	40	10	100
Operatori esperti	60	30	10	100
Istruttori	60	20	20	100
Funzionari E.Q.	60	20	20	100

Al fine di favorire il processo di acquisizione di nuove esperienze e professionalità e incentivare il criterio meritocratico delle selezioni non sarà più considerato, ai fine della valutazione della nuova procedura di selezione comprativa di cui al presente articolo, il punteggio riferito ai parametri di valutazione previsti dalla presente norma e già riconosciuto ai fini di una progressione orizzontale con esito positivo per il candidato, conseguita nell'ultimo triennio.

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including "CW", "FR", and "Sukerino"]

alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

In caso di dipendenti in comando o distacco presso altri enti, si acquisiranno le valutazioni conseguite nell'ente di utilizzo, unitamente ad un'apposita relazione del responsabile valutatore dell'ente di utilizzo da cui desumere gli obiettivi assegnati dalla Giunta del Comune utilizzatore ed i criteri di valutazione vigenti c/o l'ente utilizzatore.

Verranno presi in considerazione anche i periodi di permanenza maturati dagli enti di provenienza in caso di dipendenti assunti mediante mobilità in entrata.

Non sono ammesse a partecipare alla progressione i dipendenti in aspettativa per esercizio incarichi ex art. 110 del tuel presso altri enti.

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente alla data di scadenza della presentazione della domanda a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Per partecipare alla progressione il dipendente non deve essere in stato di sospensione cautelare ai sensi degli artt. 60 e 61 del CCNL funzioni locali del 21.5.2018 alla data di scadenza delle presentazioni della domanda del procedimento di selezione per l'attribuzione delle PEO.

Non potranno partecipare alla selezione per l'attribuzione delle progressioni orizzontali coloro che sono stati assenti nei singoli anni di valutazione per 160 o più giorni lavorativi.

Non sono computate ai fini della progressione le assenze per:

- infortuni e malattia per cause di servizio;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
- astensione obbligatoria per maternità e congedi parentali e per malattia del figlio;
- assenza per donazione sangue/midollo osseo o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3;
- permessi per lutto e matrimoni;
- congedi vittime violenza sulle donne.

Nel caso di assenza pari o superiore ai 90 giorni lavorativi, in uno o più dei tre anni oggetto di valutazione, per le cause sopra indicate, verranno presi in considerazione le valutazioni degli anni immediatamente precedenti escludendo quelle relative agli anni del periodo di assenza.

L'attribuzione della PEO ha decorrenza dall'1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

La graduatoria non è riutilizzabile negli anni successivi ai sensi dell'art. 14 co. 6 del CCNL 2019-2021.

Il responsabile preposto alla gestione delle risorse umane, sulla base delle previsioni dettate dal presente CCDI, adotta uno specifico bando per la partecipazione dei dipendenti. Il bando viene pubblicato sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso, e nelle rete intranet dell'ente. Le domande possono essere presentate entro un termine non inferiore a 15 giorni successivi alla pubblicazione del bando, cui è allegato il modello di domanda.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Sullini", "CISCE", and "RCCGZ"]

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà (2 ANNI) attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2 anni di cui al comma 3, punto B), lettera a).

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

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

Si intende per responsabilità l'attribuzione di specifici incarichi a seguito di provvedimento formale sindacali o atti dirigenziali. Si considerano soltanto quelli ricadenti nel periodo oggetto di valutazione.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto a decorrere dalla data del provvedimento. Il punteggio assegnato è pari a 0,5 per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni fino ad un massimo di punti 6 per singolo anno;

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi con superamento esame finale riconosciuti dallo Stato o dalla Regione effettuati nell'ultimo triennio che precede l'attivazione della procedura;

b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune che non siano già state oggetto di valutazione ai fini di una precedente progressione economica;

c) Dottorati di ricerca, Master o corsi di specializzazione effettuati nell'ultimo triennio che precede l'attivazione della procedura.

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

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

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CISF" and "LH"]

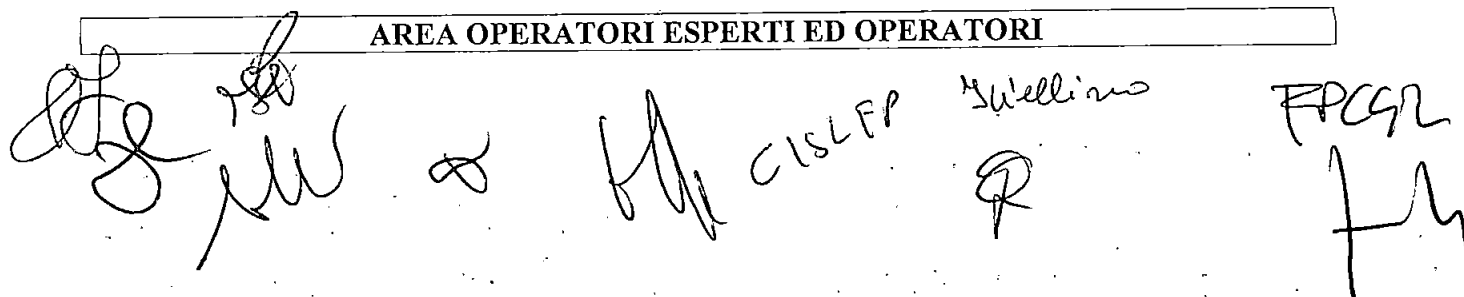
Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 20
Laurea triennale	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	6
Abilitazione professionale	4
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 5 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale riconosciuti da Stato o Regioni con superamento esame finale.	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 5 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 20
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	6
Abilitazione professionale	4
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 5 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale riconosciuti da Stato o Regioni con superamento esame finale.	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 5 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea magistrale o specialistica	
Titolo	Punti max 20
Laurea triennale ulteriore	3
Ulteriore Laurea Magistrale o specialistica (assorbe Laurea Triennale)	6
Ulteriori titoli: lauree ulteriori a quelle già valutate, o titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 6 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale riconosciuti da Stato o Regioni con superamento esame finale.	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 8 punti

AREA OPERATORI ESPERTI ED OPERATORI


 The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large signature, a signature with '18' above it, a signature with 'CISLEP' written next to it, a signature with 'Mellini' written above it, and a signature with 'FPC92' written above it. There are also some other initials and marks scattered around.

Titolo di accesso: Scuola dell'obbligo	
Titolo	Punti max 10
Diploma Scuola Superiore	1
Laurea Triennale (assorbe il titolo inferiore)	2
Laurea Magistrale o Specialistica (assorbe i titoli precedenti)	3
Corso di specializzazione/Lauree ulteriori/dottorato di ricerca	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale riconosciuti da Stato o Regioni con superamento esame finale.	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 4 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità.

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B e C. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni	3,00%

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

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare

Capo II

Disposizioni per i servizi in convenzione

Art. 6

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "Sulle m", "215 LFP", and "RPGM"]

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione
(art. 23 CCNL)⁵

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art.7
Reperibilità
(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)⁷

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
5. Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;
6. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Si prende atto che l'Ente intende istituire il servizio di reperibilità per:

- N. 2 dipendenti appartenenti all'area della Polizia municipale ufficiali / agenti di polizia Municipale;
- N. 2 dipendenti area tecnica: n. 1 tecnico (istruttore o funzionario) e n. 1 operatore tecnico;
- N. 1 dipendente stato civile;
- N. 1 dipendente protezione civile.

10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Sutcliffe" and "CISER"]

derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art.8

Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:

a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 100;

b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni.

Art. 9

Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)⁸

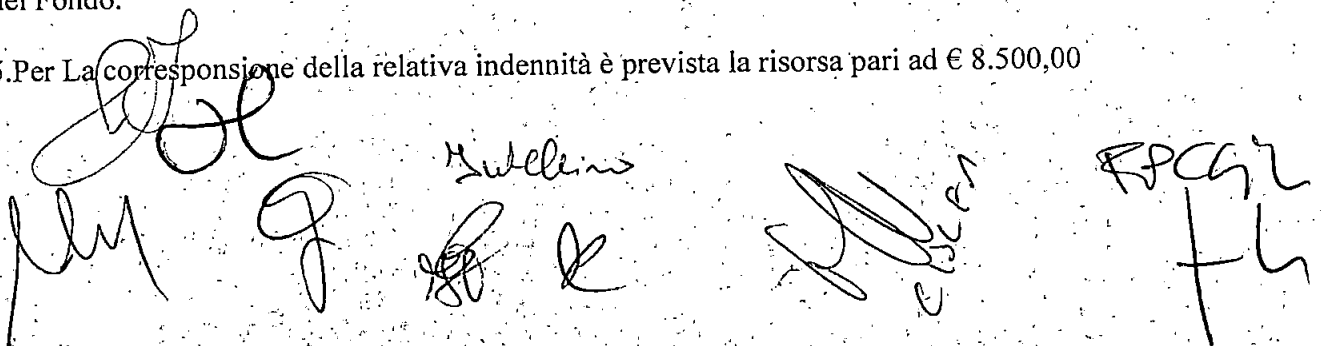
1. Il personale deve essere informato almeno 5 giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il periodo successivo.

2. 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.

3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

4. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata nei tempi concordati con il relativo Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

5. Per La corresponsione della relativa indennità è prevista la risorsa pari ad € 8.500,00

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, then a signature with the word 'Sulle' written above it, and finally a signature with the initials 'RPG' and 'FH' written below it.

Art. 10
Flessibilità dell'orario di lavoro
(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)¹⁰

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il responsabile di servizio;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, (es: *polizia locale; operai in squadra ecc.*)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, i singoli Responsabili possono concedere ulteriore forme di flessibilità rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 11
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Sullini", "CISLER", and "FCA"]

2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019/2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n.545 del 24.08.2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione, integrativa, ai sensi dell'art.7 comma 4, lett.a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art.80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 217.968,88

3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, e comma 3 CCNL 16.11.2022 sono stanziare come da determinazione di costituzione del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, effettuata con apposita delibera di G.M. anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022

5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo

Art. 12

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

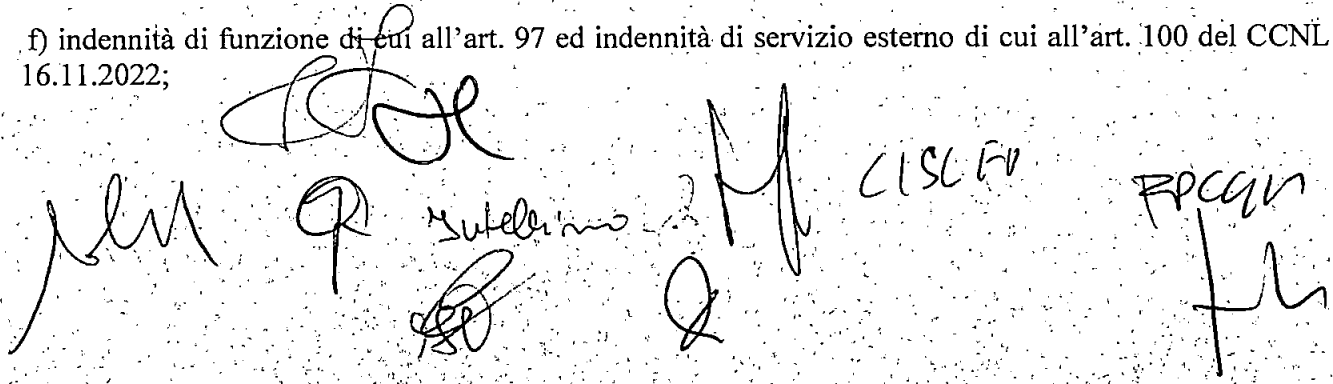
b) premi correlati alla performance individuale;

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;

f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;



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

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater; riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022

Art. 13

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono altresì sui seguenti criteri generali:

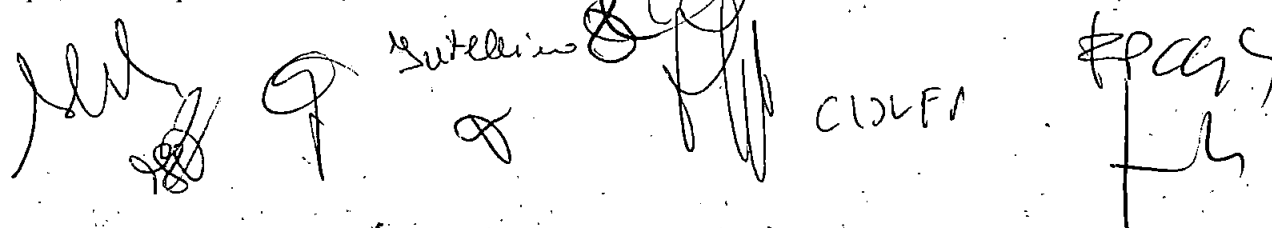
a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, the word 'Sutellio' written in cursive, a large circular stamp or signature, the word 'CICLERA' written in capital letters, and a signature that appears to be 'Francis'.

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

4. Per l'anno 2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, sono ripartite come di seguito specificato:

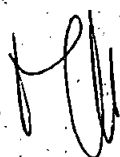
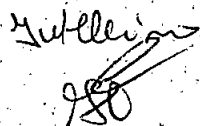
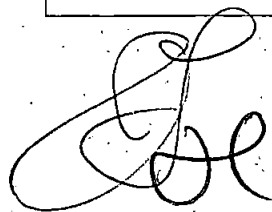
Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo CCI	Importo in Euro
a. premi correlati alla performance individuale	art.13	
b) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	art.5	
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	art.15	
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;	art.7	
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	art.16	
f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	art.19	

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 14

Premio correlato alla performance organizzativa



CISL FA



(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)¹³

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO);

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

3. Ai sensi dell'art. 81, comma 4, del CCNL 16.11.2022, le parti decidono di correlare l'effettiva erogazione delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate - costituzione), per una quota pari al 40% per i dipendenti e al 30% per i titolari di elevata qualificazione, al raggiungimento di uno o più obiettivi individuati nel PIAO, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Art. 15

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)¹⁴

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. E' necessario adeguare la valutazione del personale dipendente (sia titolare di Posiz. Organizzativa che gli altri dipendenti) al disposto dell'art. 70 del nuovo CCNL 2016/2018 che prevede la necessità di adottare delle misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale, prevedendo nella valutazione delle performance delle decurtazioni dei punteggi ottenuti a seconda dei giorni di presenza all'interno dell'Ente

Giorni presenza pari o inferiori a 160 giorni	nessuna valutazione presente
---	------------------------------

[Handwritten signatures and initials]
CISLFP
BPC47

Giorni presenza da 161 a 180 giorni	2 punti di decurtazione
Giorni presenza da 181 a 200 giorni	1 punto di decurtazione

3. Come previsto nell'art. 14, comma 3, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che la quota delle risorse destinate a performance potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Il fondo destinato alla performance, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma ed alla performance organizzativa, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \Sigma p \times p.i. \cdot P.I.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire per settore

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione dei dipendenti del settore

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 161 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

7. Si stabilisce, altresì, che non verrà corrisposto il premio correlato alla performance ai dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per un importo superiore a € 2.000.00 per :

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

CAPO III Disciplina delle indennità

Art. 16

[Handwritten signatures and initials are present below the text, including a large signature on the left and several initials on the right.]

Principi generali

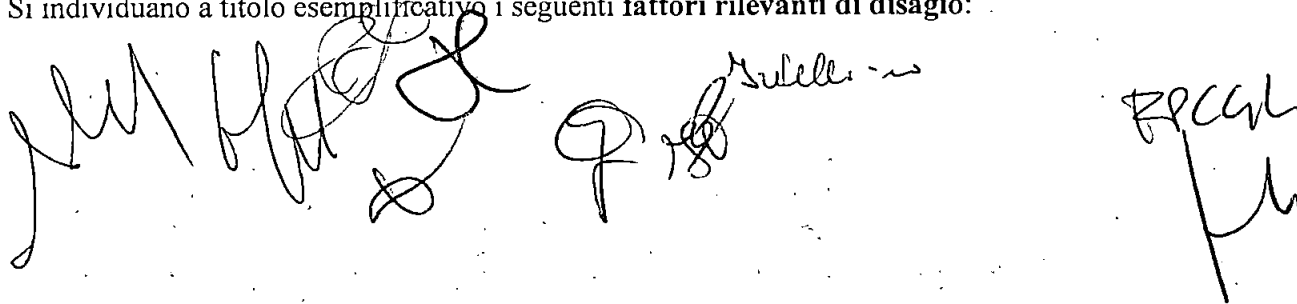
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza di ciascun Responsabile
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 17

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and a signature that appears to be 'Sulle'. On the right, there is a signature that looks like 'RCCAL' followed by a large, bold initial 'H'.

a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

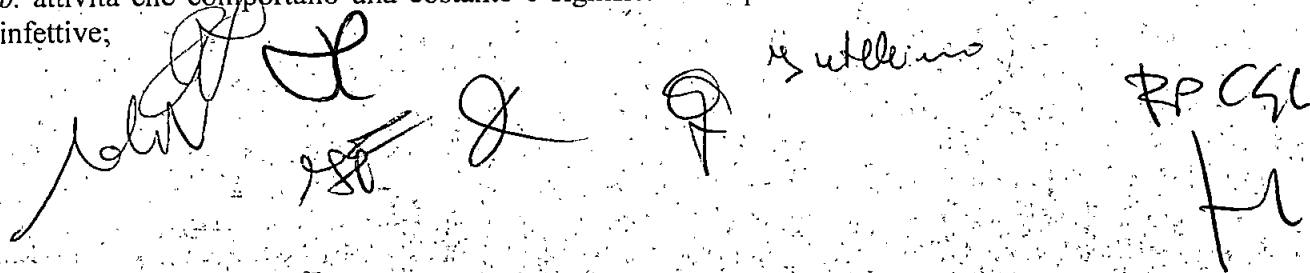
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller, more legible signatures and initials, including one that appears to be 'RSCG' and another that looks like 'F'. The handwriting is varied, suggesting multiple individuals have signed the document.

c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicant maneggio valori** come segue:

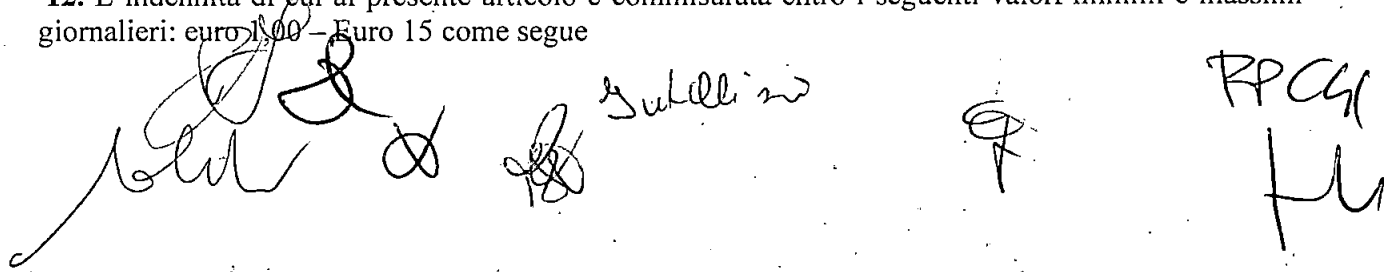
a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area e Settore.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, 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;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 - Euro 15 come segue

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a signature that appears to be 'Sulicini'. To the right of this, there is a small circular stamp or mark. On the far right, there are initials that look like 'RPCG' and 'fu'.

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	personale esposto a rischio	€ 1,00
B	personale esposto a disagio	€ 1,00
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00
		€ 1,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00
		€ 2,00
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00
		€ 3,00

13. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 18

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati.

Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large signature, a smaller signature, a circular stamp or mark, and a signature that appears to be 'R.P.C.G.L.' followed by another mark.

f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;

l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023;

m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene riconosciuto con determina dei Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

2. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

Punti da 40 a 49	Max 500,00
Punti da 50 a 69	Max 1.000,00
Punti da 70 a 89	Max 1.500,00
Punti da 90 a 100	Max 2.500,00

RSCAL
H

CICLER
intelli

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 2 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Punti da 40 a 49	Max 500,00
Punti da 50 a 69	Max € 1.500,00
Punti da 70 a 89	Max € 2.500,00
Punti da 90 a 100	Max € 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 30
	Procedimenti non ripetitivi e non standardizzati con valenza esterna	da 31 a 40
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati	Almeno 2 persone	fino a 10

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- c. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
- d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
- f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.

3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- a. proventi da sponsorizzazioni;
- b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

4. Le somme vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

5. Per l'anno 2023, le risorse di cui Art.1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n.145, si quantificano in € 3.000,00

Art. 20

Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7 comma 4 lett. g)

1. Il presente articolo disciplina modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019). Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI; possono partecipare anche altri dipendenti non facenti parte del servizio che siano comunque coinvolti nell'attività correlata con i citati accertamenti ed incassi, in quanto personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, da individuare con atto del Responsabile Area Tributi, che costituisce formalmente il gruppo di lavoro.
2. La distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata dei maggiori accertamenti contabili certificati nel conto consuntivo, la cui manifestazione finanziaria potrà avvenire anche in anni successivi.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 31 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'**indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.

2. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

3. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 19

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)¹⁷

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016) e s.m.i.;

[Handwritten signatures and initials]

3. Le parti convengono che nell'ambito dei progetti annuali l'incentivo sarà ripartito all'interno di gruppo di lavoro, individuato dal Responsabile del Servizio Tributi sulla base delle concrete attività svolte sui maggiori accertamenti IMU e TARI nonché sulla base delle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali on corrisposti, in relazione al livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e all'apporto individuale dei dipendenti coinvolti e da motivare in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a dipendenti ciascuna attività sulla base degli obiettivi fissati, applicando le seguenti percentuali massime:

Responsabile del Settore tributi/entrate 35%

Responsabile del tributo ed addetto all'accertamento 35%

Collaboratori tecnici ed amministrativi 30%

Le sopra indicate percentuali saranno modificate nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, ovvero dalla relazione fra i risultati che solo alcune delle figure professionali sopra indicate hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi di accertamento, in questo caso la relativa quota è proporzionalmente distribuita tra le altre figure del gruppo di lavoro

2.00

TITOLO VI

CAPO I

Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 21

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 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 lordo (massimo 15 EURO):

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00	
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 2,00	
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi	€ 3,00	

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "ASL", "Sull'...", and "FACCA"]

	esterni in orario notturno festivo		
--	------------------------------------	--	--

4. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.

5. L'indennità di cui al presenta articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e , del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

6. Al fine di riconoscere l'indennità per servizio esterno è necessario comunque che il dipendente presti servizio all'esterno almeno per il 70% dell'orario giornaliero di lavoro.

7. L'indennità di servizio esterno è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività stimata nei seguenti importi:

N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni servizi o annui stimati	Totale
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni.	6	€ 1,00	180	€ 540,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni serali con inizio turno dopo le ore 18 o festivi	6	€ 2,00	36	€ 216,00
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	6	€ 3,00	12	€ 108,00
TOTALE					€ 864,00

Art. 22

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito

[Handwritten signatures and initials]

CLIC
FR

Interno

FRANCESCO

2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Furci Siculo;

b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza.

c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

d) L'importo delle singole indennità fino a un massimo di € 3.000,00. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Comandante PL non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 3.000,00
B	Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori	€ 2.000,00

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni²⁴;

c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;

5. L'indennità **non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

N	Attività professionale svolta	n. addetti	Nominativo	Importo nominale	Totale
2	Agente addetto coordinamento	1		2.000,00	2.000,00
TOTALE					2.000,00

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including "C. L. S. F. V." and "R. C. S. F. V."]

TITOLO VII

Disposizioni Finali

Art.23

Art. 34 Salute e sicurezza sul lavoro (art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 24

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Sutelin" and "EWCPR"]

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente <u>Mirco D'Amico</u>	OO.SS. CISL - FP <u>[Signature]</u>
Componente <u>[Signature]</u>	OO.SS. CGIL - FP <u>[Signature]</u>
Componente <u>[Signature]</u>	OO.SS. UIL - FPL <u>ASSENTE</u>
Componente <u>[Signature]</u>	R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u>
Componente <u>[Signature]</u>	R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u>
Componente <u>[Signature]</u>	R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u>
	R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u>

[Signature]

[Signature]
CISL FP

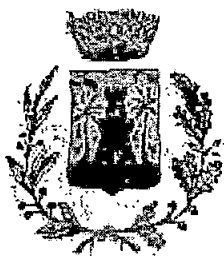
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
FL



COMUNE DI FURCI SICULO

(CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA)

C.A.P. 98023 P.IVA 00361970833 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 2023.

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 18.12.2023
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.Minissale Giuseppina - Segretario Comunale Componenti: Rag., Ferrara Isabella - Resp.AreaE.Finanziaria Ing. Moschetti Santi — Resp.Area Tecnica 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 CISL: Giliberto Maurizio FP-CGIL: Fucile Francesco UIL: Di Stefano Emilio Componenti interni rsu: Intellisano Alfia Lucia- Gatto Carmelina – Manuli Paul

Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate per l' anno 2023 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 di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione in sede di approvazione del bilancio 2023 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 2023 prevede l'utilizzo delle risorse finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

COMPENSO PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ(art.84 CCNL 16.11.2022)

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. 84 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 € **36.725,00** In particolare, nell'anno 2023, vengono individuate le seguenti figure:

01	Sig.ra Sturiale Agata - Cat. C – Responsabile Servizio Economato	€ 2.500,00
02	Rag. Bongiorno Antonella cat. D –Resp. Serv.1° Cont. E Bil. e Contr.Gest.	€ 3.200,00
03	Geom. Spadaro Orazio – Cat. C Resp. Serv. I Prot.Civile e tutela ambientale	€ 2.500,00
04	Geom Finocchio Domenico- Cat. C - Resp. Serv.Urb.Edil.- Cond. -Abus. Edil.	€ 2.500,00
05	Sig.ra Casablanca Nunzia Anna – Cat. C – Coordinatrice Asilo Nido	€ 2.500,00
06	Dott.ssa Briguglio Antonietta – Cat. D – Resp. Servizio Fatturazione elettronica – Iva -	€2.700,00
07	Sig.ra Briguglio Maria- Cat. C - Resp. Servizio Entrate e Tributi	€ 2.500,00

08	Sig. Manuli Paul – Cat. C – Resp. Serv. del Personale	€ 2.500,00
09	Sig.ra Riggio Lucia- Cat. C – Resp. Servizio Patrimonio e demanio- Cimiteri	€ 2.500,00
10	Dott.ssa Santoro Patrizia - Cat. D – Resp.Serv. Sociali	€ 2.700,00
11	Sig.ra Andronico Grazia - Resp. Serv.Demogr.	€ 2.500,00
12	Sig.ra Pagano Vincenza – Cat. C –Sito istituz. – Amministrazione trasparente – contratti e gare- pubblica istruz. – att.ricrea. diritto allo studio	€ 2.500,00
13	Geom. Gatto Carmelina – Cat.C – Resp. Servizio Manutentivo	€ 3.000,00
14	Sig. Cannavò Franco – Cat C – Coordinatore Vigili Urbani	€ 2.000,00
15	Sig.ra Gugliotta Concetta – Cat. C – Resp. Uff.Stato civile	€ 350,00
16	Sig. Maccarrone Antonio – Cat.C - Resp. Uff.Stato civile ed anagrafe	€ 350,00
17	Ceccio Carmela - Cat.C – Resp. Ufficio acquedotto	€. 350,00

Totale complessivo € **36.100,00**

INDENNITÀ DI RISCHIO(Art. 84 bisCCNL 16.11.2022)

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 appartenente all'Area Operatori ed Operatori Esperti sulla base di idonea certificazione del Responsabile 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 € 4.359,48.

INDENNITA' DI DISAGIO (art.84 bis, CCNL del 16.11.2022).

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle Aree degli Istruttori, degli Operatori Esperti e degli Operatori, 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 – € 1.000,00 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 € 1.000,00

INDENNITÀ MANEGGIO VALORI (Art. 84 bis, CCNL 16.11.2022)

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)

Lo stanziamento è di complessivi € 400,00

TURNAZIONI (Art. art. 30 CCNL 16.11.2022)

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 € 8.500,00.

ALTRE INDENNITA'

(Art.100) Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022, viene destinata la somma complessiva pari ad € **1.460,00**.

2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 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 1.

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. 30, CCNL 16.11.2022;

- 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. 84-bis del CCNL 16.11.2022 (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. 80 comma 1 CCNL 16.11.2022)

Al personale educativo dell'asilo nido (n° 2 unità di personale) vengono corrisposte, nei limiti previsti, le indennità previste dal CCNL vigente.

Lo stanziamento è di complessivi € 1.101,67.

PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI, FORMAZIONE

(Art. 55 CCNL 16.11.2022)

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.

1. La formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche nonché parametro essenziale per la progressione di carriera sia orizzontale che verticale.
2. 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.
3. L'Amministrazione si impegna a garantire nel bilancio comunale la quota destinata per legge alla formazione dei dipendenti.

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.

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.

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.

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 13.02.2019 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 14 del CCNL del 16.11.2022 e 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 della 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 €. 13.050,00, per attuare la PEO, 2023. Per l'anno 2023 le parti prevedono una percentuale pari al 50% per ciascuna categoria di riferimento.

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

COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 79 CCNL 16.11.2022

Il fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, *per l'anno 2023* risulta costituito secondo quanto risulta dall'allegato A, come approvato con Determina dirigenziale Area Finanziaria n°79 del 24.08.2023 Reg.Gen. n.545 del 24.08.2023 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 vigente nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 79, 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

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Ai sensi dell'art. 80, 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 2023 è di seguito specificato: **€ 217.968,88**

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 **2023** le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari complessivamente a € 23.334,20.

TITOLO V°

LAVORO STRAORDINARIO

Le parti danno atto che per lo straordinario anno 2023 (ammontante a complessivi € 10.000) il budget per ciascuna Area è stato determinato con conferenza di servizio in base alle effettive esigenze di servizio.

DISPOSIZIONIFINALI

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.

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	107.082,16
Art. 17, comma 2, lett. b) — progressioni economiche orizzontali 2023	13.050,00
Art. 17, comma 2, lett. e) — retribuzione di posizione e risultato p.o.	0
Art. 17, comma 2, lett. d) - Indennità di turno, rischio, reperibilità, maggiorazione oraria, maneggio valori, agenti contabili	14.267,64

Art. 17, comma 2, lett. e) — indennità di disagio	2.000,00
Art. 17, comma 2, lett. f) — indennità per specifiche responsabilità	36.725,00
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	1.101,67
Art. 6 CCNL 5.10.2001 - indennità per personale educativo e docente	
(Art.100) Indennità di servizio esterno	1.460,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 - indennità di comparto	23.334,20
Art. 24 CCNL 14/09/2000 Maggiorazione oraria	
Art. 79 comma 3 CCNL 16.11.2022 Incremento 0,22% monte salari 2018	1.653,89
Somme rinviate	
Altro — Progetti Obiettivo	
Totale	€ 201.724,56
Fondo	€ 217.968,88

Differenza € 16.244,32

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL16.11.2022

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 disposizioni 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.84 verrà erogata solo al personale avente diritto.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AI SENSI
DEL CCNL 16.11.2023, IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE
DECENTRATE DELL'ANNO 2023.**

RELAZIONE TECNICOFINANZIARIA

**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 2023** nei seguenti importi:

Descrizione*	Importo
Risorse stabili	€ 145.120,25
Risorse variabili	€ 72.848,63
Residui anni precedenti	
Totale	€ 217.968,88

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 2023

è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in €. 145.120,25

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	Non ricorrente
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
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
Totale riduzioni	

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione*	Importo
Risorse stabili	€. 145.120,25
Risorse variabili	€. 72.848,63
Residui anni precedenti	
Totale	€. 217.968,88

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

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

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

Descrizione*	Importo
Indennità di comparto	€. 23.334,20
Progressioni orizzontali storiche	€. 107.082,16
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	Non ricorrente (a carico bilancio)
Art. 79 comma 3 - Incremento 0,22% monte salari 2018	€. 1.653,89
Indennità personale educativo asili nido (art 3 1, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	Non ricorrente
PEO 2023	€. 13.050,00
Totale	€. 145.120,25

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 di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione*	Importo
Somme non regolate dal contratto	€. 145.120,25
Somme regolate dal contratto	€. 56.604,31
Destinazioni ancora da regolare	€. 16.244,32
Totale	€ 217.968,88

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

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

Le risorse stabili ammontano a €. 141.298,73 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura 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 blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

MODULO III - SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

Descrizione*	Anno 2022	Anno 2023	Differenza
Risorse stabili	€143.860,82	€. 145.120,25	
Risorse variabili	€ 58.669,88	€. 56.604,31	
Economie non erogate da riportare all'anno		€. 16.244,32	
Totale	€202.530,70	€ 217.968,88	

MODULO IV - COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

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

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	€40.000,00
Contributi a carico del comune	Missione 1 Programma 11 Titolo 1 –Livello 2/1–cap.1181/5	€ 15.500,00
Contributi a carico del comune IRAP	Missione 1 Programma 11 Titolo 1 –Livello 3/1–cap.1187/1	€ 4.000,00
	TOTALE	€59.500,00

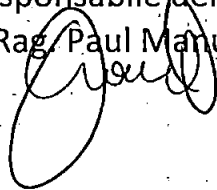
Sezione II — Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato in quanto non vi è l'incremento di spesa rispetto 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 III — Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo è stato determinato dall'Amministrazione in sede di approvazione di bilancio 2023.

Il Responsabile del Servizio
(Rag. Paul Manuli)



Il Resp. Area Economico-Finanziaria
(Rag. Isabella Ferrara)





COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 PIVA 00361970833 TEL FAX 0942/794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA

PER LA PROPOSTA N. 374 DEL 20/12/2023

CON OGGETTO

AUTORIZZAZIONE CONTRATTAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO, PARTE ECONOMICA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENTE. ANNO 2023.

Il responsabile dell'area Area Economica - 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 lettera i) della L.R. 11/12/1991 n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1.01 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 amministrativa, si esprime parere: Favorevole

Furci Siculo li, 20.12.2023

Il Responsabile dell'Area

Rag. Isabella Ferrara



COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 PIVA 00361970833 TEL FAX 0942/794122

GEMELLAIO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE
CON ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA**

PER LA PROPOSTA N. 374 DEL 20/12/2023

CON OGGETTO

AUTORIZZAZIONE CONTRATTAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO, PARTE ECONOMICA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENTE. ANNO 2023.

Il responsabile dell'area Economica-finanziaria
ESPRIME

- ☒ 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 lettera i) della L.R. 11/12/1991 n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1.01 della L.R. 23/12/2000 n. 30 ed ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1 del vigente D.Lgs. 267/2000, in ordine alla regolarità contabile si esprime parere: Favorevole
- ☐ La presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico - finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.
- ☐ 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 lettera i) della L.R. 11/12/1991 n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1.01 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:

Cig	Anno	Imp/Sub	Capitolo	Art	Importo

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.

FURCI SICULO LI, 20/12/2023

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Rag.ra Antonella Bongiorno

Il Responsabile dell'Area
Rag.ra Isabella Ferrara

Da "ANTONINO MESSINA" <antonino.messina@pec.odcec.ct.it>
A "ufficiopersonale.furcisiculo@pec.it" <ufficiopersonale.furcisiculo@pec.it>
Data mercoledì 27 dicembre 2023 - 12:40

Verbale n 20 del 22 12 2023 PARERE ORGANO REVISIONE X PROPOSTA G.C. n.374 - CONTRATTAZIONE 2023

Al Sindaco

Al Segretario Comunale

Al Presidente del Consiglio Comunale

Al Funzionario dell'Area Economico Finanziaria

Al Funzionario dell'Area Personale



LL.SS.

**Proposta di Deliberazione Giunta Municipale N.374 del 20/12/2023 -
data 21/12/2023 - ore 12:11:19) -**

(Rif. a mezzo PEC a questo Organo Unico di Revisione in

**ad Oggetto: "AUTORIZZAZIONE CONTRATTAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATO
DECENTRATO INTEGRATIVO, PARTE ECONOMICA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023".**

Si trasmette in allegato, a ciascuno per le proprie competenze, quanto in oggetto.

**Il Revisore dei Conti
Messina Dott. Antonino**

Al Sindaco

Al Segretario Comunale

Al Presidente del Consiglio Comunale

Al Funzionario dell'Area Economico Finanziaria

Al Funzionario dell'Area Personale

LL.SS.

Proposta di Deliberazione Giunta Municipale N.374 del 20/12/2023 -
(Rif. a mezzo PEC a questo Organo Unico di Revisione in data 21/12/2023 - ore 12:11:19)

ad Oggetto: "AUTORIZZAZIONE CONTRATTAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATO DECENTRATTO INTEGRATIVO, PARTE ECONOMICA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023".

Si trasmette in allegato, a ciascuno per le proprie competenze, quanto in oggetto.

Il Revisore dei Conti
(Dott. Antonino Messina)

Messina Antonino



COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 PIVA 00361970833 TEL FAX 0942/794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

Il Revisore dei Conti

VERBALE N. 20 / 2023

L'anno duemila ventitré il giorno ventidue del mese di Dicembre, alle ore 15:30 si è riunito il Revisore dei Conti, nella persona del:

Dott. Antonino Messina - Revisore Unico;

per esprimere Parere sul seguente ODG:

"AUTORIZZAZIONE CONTRATTAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATO DECENTRATO INTEGRATIVO, PARTE ECONOMICA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023"

Il Revisore dei Conti, dopo aver esaminato i documenti trasmessi, a mezzo PEC in data 21/12/2023, da parte dell'Ufficio Personale - Comune di Furci Siculo, espone quanto segue:

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; 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 16.11.2022 è stato stipulato il Contratto Collettivo del Comparto "Funzioni Locali";

VISTA

la D.G.C. n. 320 del 19.12.2022 con la quale è stata nominata la Delegazione trattante di parte pubblica destinata a rappresentare la parte datoriale nelle trattative per la definizione del CCDI;

DATO ATTO che:

- con Determinazione n.79 del 24.08.2023 - Reg. Gen. n.545 del 24.08.2023 del Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria si è provveduto a quantificare il Fondo destinato alle Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane per l'anno 2023;

- l'esame della Contrattazione Decentrata Integrativa per il Personale Dipendente per l'anno 2023 si è articolato in un due incontri giusti Verbali del 11.12.2023 e del 18.12.2023;

- in data 18.12.2023 la Delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS. e le RSU hanno sottoscritto gli Allegati al verbale, oggetto della PEC, notificata allo scrivente Organo di Revisione" dal quale si evince la "Ripartizione delle risorse decentraté per l'anno 2023";

- in data 18.12.2023 la Delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS e le R.S.U. hanno sottoscritto "l'ipotesi di Contrattazione Decentrata per il triennio 2023-2025";

VALUTATO

il contenuto dell'ipotesi del succitato Contratto Integrativo Decentrato con riferimento all'Anno 2023;

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 21.12.2023 - Ufficio Personale Comune di Furci Siculo, il quale deve esprimere 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 ss.mm.ii. (allegato alla PEC notificata all'Organo di Revisione scrivente, sub lett. G a costituirne parte integrante e sostanziale;

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 2023;

CONSIDERATO che

il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, una volta formalizzato, dovrà essere trasmesso all'ARAN - Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile 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 Deliberazione Giunta Municipale e relativa ipotesi Contrattuale;

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 FAVOREVOLE** in ordine alla **REGOLARITÀ TECNICA**, espresso dal Funzionario di Area, in data 20.12.2023, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
- il **PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla **REGOLARITÀ CONTABILE**, espresso dal Funzionario di Area, in data 20.12.2023, 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 1 della L.R. n. 30 del 23.12.2000, e dell'Art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000 (Articolo inserito dall'Art. 3 comma 1, lett. d) del D.L. 174/2012 convertito in Legge n.213/2012);

VISTO

- i CCNL del comparto Regioni ed Autonomie locali;

VISTO

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

VISTO

- il D.lgs. 267/2000;

VISTO

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

VISTO

il Regolamento Comunale di contabilità armonizzata;

Il Revisore dei Conti, per quanto precedentemente, premesso e valutato, con questo Verbale N°20 / 2023,

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

Alla Proposta di Deliberazione di Giunta Municipale N.374 del 20/12/2023 - ad Oggetto:

"AUTORIZZAZIONE CONTRATTAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATO DECENTRATTO INTEGRATIVO, PARTE ECONOMICA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023".

Non essendoci null'altro da esaminare, il Verbale del Revisore dei Conti, viene chiuso alle ore 20:20

Furci Siculo, li 22 Dicembre 2023

F.to

**Il Revisore dei Conti
(Dott. Antonino Messina)**

Messina del Antonino

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

Il Presidente
F.to Dott. Matteo Giuseppe Francilia

L'Assessore Anziano
F.to Avv. Mercurio Daniela

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Minissale Giuseppina

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo, li 28/12/2023

Il Segretario Comunale

Attestazione e certificazione di avvenuta pubblicazione

Ai sensi dell'art. 8, comma 1, del Regolamento Comunale Albo Pretorio Informativo, 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

Li, _____

Il Responsabile del sito istituzionale

Li, _____

Il Segretario Comunale

Li, _____

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.

Li, _____

Il Segretario Comunale _____

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

Il Segretario Comunale

Li 28/12/2023

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione:

_____ in data _____

_____ in data _____

Il Dipendente incaricato