



COMUNE DI LONGI

PROVINCIA DI MESSINA

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 202 Reg. DEL 29 DICEMBRE 2023

OGGETTO: PRESA ATTO PREINTESA – AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023-2025 ED ECONOMICA ANNUALITA' 2023.

L'anno **DUEMILAVENTITTE** il giorno **VENTINOVE** del mese di **DICEMBRE**, dalle ore 16,35 alle ore 16,50, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

COMPONENTI DELLA GIUNTA COMUNALE	PRESENTI	ASSENTI
1. FABIO Antonino - Sindaco	X	
2. CIRRINCIONE Fiorella - Vice Sindaco	X	
3. CALCO' Davide - Assessore	X	
4. FABIO Salvatore - Assessore	X	
5. MICELI Marco - Assessore		X

- ◆ Presiede l'adunanza il Sindaco Geom. **Antonino Fabio**.
- ◆ Partecipa il Segretario Comunale Dott. **Gabriele Pino**.
- ◆ Non è intervenuto l'Assessore **Marco Miceli**.
- ◆ Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato e di cui alla infra riportata proposta.

LA GIUNTA COMUNALE

- **Vista** l'allegata proposta di deliberazione **n. 202 del 29 Dicembre 2023**;
- **Considerato** che la proposta è corredata dai pareri prescritti dall'art. 1, comma 1, lettera i), della L.R. 11.12.1991 n. 48, come modificato dall'art. 12 della L.R. 23.12.2000 n. 30, e dall'articolo 49 del T.U.EE.LL., D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- **Ritenuta** la stessa meritevole di approvazione;
- **Visto** l'O.A.EE.LL. della Regione Siciliana;

Con votazione unanime, legalmente espressa e verificata dal Presidente,

DELIBERA

- 1) **Di approvare la proposta di cui in premessa che unitamente ai pareri su di essa apposti fa parte integrante del presente provvedimento.**
- 2) **Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente immediatamente esecutiva.**



COMUNE DI LONGI

(Città Metropolitana di Messina)

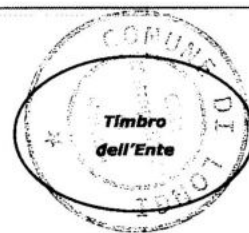
AREA AMMINISTRATIVA

Servizio Gestione del Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI G.C.

PROPOSTA REGISTRO
AREA AMMINISTRATIVA
N° 29 /2023
DEL 29-12-2023

PROPOSTA REGISTRO
GENERALE N° 202 /2023
DEL 29-12-2023



OGGETTO: PRESA ATTO PREINTESA- AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023- 2025 ED ECONOMICA ANNUALITA' 2023.

IL SINDACO

Premesso che:

- ai sensi dell'art.2, comma 3, del D.Lgs. n.165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi;
- l'art. 5, comma 3, del CCDL 01/04/1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004, il quale disciplina i tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI);
- l'art. 65 del D. Lgs. N. 150/2009 relativo all'adeguamento ed efficacia dei contratti integrativi vigenti;
- l'art. 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;
- i commi 3 e 3-bis dell'art. 40 del medesimo decreto legislativo disciplinano le sessioni negoziali, unitamente alle procedure negoziali per la sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandate alla delegazione trattante di parte pubblica, alla quale è rimessa al contrattazione decentrata integrativa, nonché la disciplina delle materie previste dagli altri istituti di partecipazione sindacale.
- l'art. 8 del nuovo CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 definisce i tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;

Vista:

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 138 del 06.12.2023 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione integrativa, ai sensi degli art. 7 e 8, del CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 173 del 30.10.2023 con la quale sono state definite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla stipula del contratto decentrato integrativo per la definizione dell'accordo integrativo- **parte normativa** – (triennio 2023-2025) - e **parte economica (annualità 2023)**.

Richiamata la Determinazione n. 453 DEL 08/09/2023 REG. GEN. della Responsabile dell'Area Amministrativa, di costituzione Fondo risorse decentrate per l'annualità 2023, nel rispetto dei vincoli normativi e delle capacità di bilancio dell'Ente, certificato dall'Organo di Revisione, con parere favorevole (parere n. 67 del 05.10.2023, acquisito al protocollo dell'Ente al numero 7809 del 05/10/2023);

Dato atto che nella seduta del 13 dicembre 2023 la delegazione trattante, su convocazione del Segretario Comunale (in qualità di Presidente), prot. n. 9602 dell'11.12.2023, le organizzazioni sindacali e la RSU hanno espresso parere favorevole sulla bozza l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica per l'anno 2023;

VISTI:

- ✓ i contenuti della citata preintesa del 13 dicembre 2023 sul contratto decentrato integrativo per l'erogazione del fondo delle risorse decentrate del personale del comparto – parte normativa 2023/2025 e parte economica per l'anno 2023 (*allegato A e B*);
- ✓ la relazione illustrativa - tecnico-finanziaria sottoscritta dal Responsabile dell'Area Amministrativa - Servizio Gestione del Personale e dal Responsabile dell'Area Economico Finanziario predisposte per il Revisore dei Conti, redatta in conformità - agli schemi predisposti dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, (*allegato C*);
- ✓ il verbale n. 83 del 28.12.2023 con parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti, con PEC acquisita in data 29.12.2023 al n. 10115 del protocollo generale dell'Ente, sulle relazioni a corredo dell'ipotesi contrattuale e sulla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio, ai sensi del disposto dell'art. 40-bis, comma 1 e dell'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., (*allegato D*);

Tenuto conto dei principi ordinamentali introdotti dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., attuativo della Legge n. 15/2009, con particolare riferimento alle materie oggetto di trattativa decentrata.

Visto l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, modificato dal D.Lgs. n. 150/2009 e dall'art. 11 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, in virtù del quale gli enti locali destinano risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del pareggio di bilancio e di analoghi strumenti di contenimento della spesa.

Considerato che:

- il CCDI non deve essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- il principio generale in materia di cumulo di trattamenti economici accessori, è quello per cui il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità "accessorie", solo purché questi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diversi;
- nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle;

Ritenuto che l'accordo sia in linea con la volontà dell'Amministrazione e quindi ritenuto di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, parte normativa 2023/2025 e parte economica di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

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

Visti i CCNL comparto Regioni-EntiLocali;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

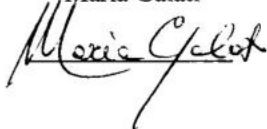
Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile ai sensi del combinato disposto degli articoli 49, comma 1 e 147 – bis del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Visto l'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000

PROPONE

- 1) Di dare atto che la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) Di autorizzare il Presidente di delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo – parte normativa 2023/2025 e parte economica per l'anno 2023) come da ipotesi concordata e siglata in sede di delegazione trattante del 13.12.2023, come da *allegati A e B* quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.
- 3) Di dare atto che ai sensi dall'art. 40-bis comma 5 del d. lgs. n. 165/2001, l'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN e al CNEL, entro cinque giorni dalla data di effettiva sottoscrizione, in modalità digitale, il contratto collettivo integrativo Parte Normativa e parte economica anno, ed ottemperare, unitamente alla documentazione che attesta le specifiche modalità di copertura delle risorse in tal modo, all'obbligo previsto.
- 4) Di pubblicare la presente deliberazione, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicità previsti dal D.Lgs n. 33 del 14/03/2013, anche nella sezione "Amministrazione Trasparente" - "Personale-Contrattazione Integrativa" del sito istituzionale del Comune;
- 5) di dichiarare, stante l'urgenza degli adempimenti consequenziali, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del citato D.Lgs. 267/2000.

La Responsabile dell'Area
Amministrativa
Maria Galati



IL PROPONENTE
IL SINDACO
Geom. Antonio Fabio





COMUNE DI LONGI

Città Metropolitana di Messina

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI LONGI(ME)

Preintesa del 13.12.2023

ANNO 2023

Facendo seguito alla deliberazione di Giunta Comunale, n.173 del 06.12.2023, con le quali sono state formulate le direttive per la delegazione trattante in merito alla contrattazione collettiva decentrata integrative relativa – parte normativa 2023/2025 ed economica relativa all'anno 2023, con le quali sono state formulate le direttive per la delegazione trattante in merito alle contrattazioni collettive decentrate integrative relative all'anno 2023, nonché a seguito di regolare convocazione giusta nota prot. n. 9602 dell'11/12/2023 per la definizione del contratto decentrato integrativo, **parte normativa 2023/2025 e parte economica** – anno 2023, del personale non dirigente del Comune di Longi, il giorno TREDICI del mese di DICEMBRE dell'anno 2023, alle ore 17,50 presso la SEDE Comunale di LONGI si sono riunite le parti negoziali composte da:

Le parti prendono atto della costituzione del fondo per il salario accessorio per l'anno 2023, e della consistenza della parte disponibile che ammonta a € 43.799,00

Si inizia a discutere sulla piattaforma di parte normativa proposta dall'Ente, le parti sindacali propongono la modifica di quanto appresso:

Art. 4 – Servizi pubblici essenziali – determinare unità per singolo Servizio/uffici

Parte pubblica accoglie la richiesta dei sindacati

Art. 11 – CONDIZIONI DI LAVORO – INDENNITA'

al comma 4 eliminare "sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto

Comma 8 /eliminare "alle percentuali di part.time"

Parte pubblica accoglie la proposta

Art. indennità condizioni di lavoro pesatura

Comma 7 /modificare:

lett. a) per importo fino a 3.000,00 – PESO 1

lett. b) da 3001,00 a 10.000,00 peso causale 2

comma 9 – modifica tabella

Punteggio dei fattori	Fascia indennità
Da 1	€ 3,00*
Da2	€ 6 ,00*
Da 3	€ 9,00*

gfr B ar x

Da 4	€ 12,00*
Superiore a 4	€ 15,00*

La parte pubblica a seguito delle richieste accoglie solo parzialmente, modificando come segue:

Punteggio dei fattori	Fascia indennità
Da 1 a 2	€ 2,50*
Da 3 a 5	€ 4,00*
Da 6 a 7 punti	€ 6,00*
Da 8 a 9 punti	€ 8,00*
Da 10 a 12 punti	€ 10,00*
Da 13 a 15 punti	€ 15,00*

Parte sindacale chiede di:

Art. 13 specifiche Responsabilità comma 2/3 eliminare dopo 16.11.2022 – l'espressione specifiche responsabilità non coincide....

Parte pubblica non concorda su tale modifica in quanto ritiene corretto per avere l'indennità di specifiche responsabilità che non sia sufficiente essere mero responsabile di procedimento.

Le parti dopo ampio dibattito raggiungono l'accordo sulla parte normativa e la sottoscrivono

Prima di iniziare il confronto sulla parte economica del Contratto integrativo le parti sindacali rilevano che nella costituzione del fondo effettuata con determinazione n. 78 dell'8.09.2023 del responsabile dell'Area Amministrativa, nella parte fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite viene indicato l'importo di € 34.022,74 con un'evidente differenza con l'importo all'anno 2016 che era pari ad € 49.924,00.

Inoltre evidenziano che nella parte variabile del fondo, non viene indicato l'importo dell'economia anni pregressi e pertanto il fondo del 2023 viene costituito esclusivamente dalla parte stabile per un importo pari a € 39.515,96 e una parte variabile pari ad € 4.901,00.

Si passa al confronto sulla parte economica del fondo.

Le parti dopo ampio dibattito raggiungono l'accordo sulla parte economica e la sottoscrivono alle ore 21:02.

Alle ore 21,04 il presente verbale viene chiuso.

Si allegano parte economica e parte normativa

Letto, confermato e sottoscritto

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo	Firma
Presidente	Gabriele Pino	<i>Gabriele Pino</i>
Componente	Anna Maria Bellissimo	<i>Bellissimo Anna Maria</i>

Mol

Componente	Maria Galati	<i>Maria Galati</i>
Componente	Renato Carcione	<i>Renato Carcione</i>
Componente	Gabriella Pidala'	<i>Gabriella Pidala'</i>

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo	Firma
FP CGIL	SEBASTIANO NOTO	<i>S. Noto</i>
CISL FP	ASSENTE	
CSA RAL - CISAL	MARCO DONATO LEMMA	Il Segretario Resp. Territ. le Nebrodi CSA/RAL <i>Dirig. te Marco Donato Lemma</i>

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome	Firma
Giuseppe	Pidala'	<i>Giuseppe Pidala'</i>
Gabriella	Ricca	<i>Gabriella Ricca</i>

ALUSARZO PARYS

ECONOMIA
2023

PARTE ECONOMICA:

COMUNE DI LONGI	
FONDO DISPONIBILE ANNO 2023	
	€ 43.799,43
Istituti contrattuali	Importo
Reperibilità art. 24 CCNL 21/5/2018	
Indennità condizioni lavoro art. 70 bis CCNL 21/5/2018 e art. 84 bis del CCNL 16.11.2022	Rischio
	Disagio
	Maneggio valori
	€ 2.499,43
Indennità di funzione di Polizia Locale 97 bis del CCNL 16.11.2022	2.200,00
Indennità servizio esterno Polizia Locale 100 del CCNL 16.11.2022	3.000,00
Maggiorazione orario festivo prestazione attività in giornata festiva art. 30, comma 5, lett. d) del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022	2.600,00
Indennità per specifiche responsabilità 84 del CCNL 16.11.2022	12.000,00
Produttività individuale e organizzativa	15.000,00
progressione Economica orizzontale	6.500,00
TOTALE UTILIZZO	43.799,43

COMUNE DI LONGI C_E674 - - 1 - 2023-12-21 - 0009957

Alle ore 21,04 il presente verbale viene chiuso.

Letto, confermato e sottoscritto

Delegazione Trattante di parte pubblica:

R.F.P. COIL

Ruolo	Nominativo	Firma
Presidente	Gabriele Pino	<i>Gabriele P</i>
Componente	Anna Maria Bellissimo	<i>Bellissimo Anna Maria</i>

GP - R.F.P. COIL

Componente	Maria Galati	<i>Maria Galati</i>
Componente	Renato Carcione	<i>Renato Carcione</i>
Componente	Gabriella Pidala'	<i>Gabriella Pidala'</i>

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo	Firma
FP CGIL	SEBASTIANO NOTO	<i>S. Noto</i>
CISL FP	ASSENTE	
CSA RAL - CISAL	MARCO DONATO LEMMA	<i>Il Segretario Regionale Territorio Nebrodi CSA RAL Marco Donato Lemma</i>

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome	Firma
Giuseppe	Pidala'	<i>Giuseppe Pidala'</i>
Gabriella	Ricca	<i>Gabriella Ricca</i>

CP *GR*

[Signature]

ALL "A"



COMUNE DI LONGI

Città Metropolitana di Messina

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

COMUNE DI LONGI C_E674 - - 1 - 2023-12-21 - 0009957

PREINTESA DEL 13.12.2023

Handwritten signatures and initials, including "P. P. P.", "R. R.", "K. C. S.", and "B".



COMUNE DI LONGI

Città Metropolitana di Messina

L'anno duemilaventitre, il giorno **tre**del mese di **dicembre**, alle ore 17:50 presso la sede del Comune di LONGI si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo	Firma
Presidente	Gabriele Pino	<i>Gabriele Pino</i>
Componente	Anna Maria Bellissimo	<i>Bellissimo Anna Maria</i>
Componente	Maria Galati	<i>Maria Galati</i>
Componente	Renato Carcione	<i>Renato Carcione</i>
Componente	Gabriella Pidala'	<i>Gabriella Pidala'</i>

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo	Firma
FP CGIL	<i>SEBASTIANO ROSO</i>	<i>S. Roso</i>
CISL FP		
CSA RAL - CISAL		<i>CSA RAL - CISAL</i>

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome	Firma
Giuseppe	Pidala'	<i>Giuseppe Pidala'</i>
Gabriella	Ricca	<i>Gabriella Ricca</i>
Rosa Maria	Schilliro'	

Handwritten signatures and initials:
- *GP* (top right)
- *RP* (middle left)
- *HA* (middle right)
- *FP* (bottom left)
- *RS* (bottom right)

Indice

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante	
Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione	
Art. 3 - Interpretazione Autentica	
TITOLO I - PREROGATIVE SINDACALI	
Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali	
Art. 5 - Diritti e libertà sindacali	
Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali	
Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori	
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	
Art. 8 - Lavoro Straordinario	
Art. 9 - Banca delle ore	
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	
Art. 10 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)	
Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro -Principi generali	
Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro	
Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 22/11/2022	
Art. 14 - Indennità di funzione Polizia Locale	
Art. 15 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale	
Art. 16 - Turno	
Art. 17 - Reperibilità	
Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa	
Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale	
Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge	
Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di p.o	
Art. 22 - Progressione Economica- criteri e procedure	
Art. 23 - Servizio Mensa/Buoni Pasto	
Art. 24 - Criteri relativi alla Formazione	
TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXZA DEL PERSONALE	
Art. 25 - Eccedenza di Personale	
TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	
Art. 26 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro	
Art. 27 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	
Art. 28 - Tutela della Privacy	
TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE	
Art. 29 - Monitoraggio e verifiche	
Art. 30 - Norme finali	

hey

gen
Aboldo

hey

CP

x p.s.p.

Aboldo
3

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. n. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla delegazione trattante di parte pubblica, dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti, firmatarie del CCNL 16 Novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali, anche con riguardo agli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essi espressamente demandate dal CCNL;
- c) non possono trattare le materie oggetto di contrattazione in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essi espressamente demandate dalla norma (art. 45 D. Lgs. n. 165/2001, modificato dal D. Lgs. n. 150/2009, e art. 40, commi 1 e 3 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 40, comma 3 bis, D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D. Lgs. n. 150/2009, modificato dall'art. 11, comma 1, lettera c, nn. 1) a 3), D. Lgs. n. 75/2017).

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione, a cura della delegazione trattante, di un'ipotesi di accordo, previa determinazione degli indirizzi da parte della Giunta Comunale;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al Revisore, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché l'organo di controllo effettui la verifica sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e accerti la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40 bis D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
3. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) al presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto (anche in assenza, trascorsi 15 giorni, del parere da parte dell'organo di controllo);
4. Sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo;
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e al CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40 bis D. Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. n. 150/2009);
6. L'ipotesi di accordo e, successivamente, anche il contratto integrativo sono validi anche se non sono stati firmati da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia, le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with a small '4' next to it.

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022, è costituita dalla delegazione datoriale (nominata con deliberazione di Giunta Comunale) e dalla delegazione sindacale (i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL e le RR.SS.UU.).

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree operatori, operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato dalla data di stipula del CCDI per gli istituti contrattuali previsti.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
7. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.
8. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, inviata alle altre tramite posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I- PREROGATIVE SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. I servizi pubblici da considerare essenziali sono quelli risultanti dal seguente elenco:



Servizi o uffici	contingente	Funzioni essenziali
Stato civile	1	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	1	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Polizia municipale	2	Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: <ul style="list-style-type: none"> a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. assistenza al servizio attinente alla rete stradale;
Servizi a rete	1	Interventi urgenti ed indifferibili alle reti
Protezione civile	1	Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità
Servizi scolastici	1	relativamente alla somministrazione dei pasti e servizio scuolabus

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o altri mezzi di comunicazione/diffusione.
 3. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme vigenti.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ vigente, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina del CCNQ. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, che si svolgono di norma fuori orario di lavoro;
- d) oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione del CCNQ, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS. e/o con la RSU, i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNQ è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U., le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - Promozione delle pari opportunità;
 - Qualità dei servizi erogati;

GA
 epider
 Vg
 RBG
 T.E.S.W
 7

COMUNE DI LONGI C_E674 - - 1 - 2023-12-21 - 0009957

- Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

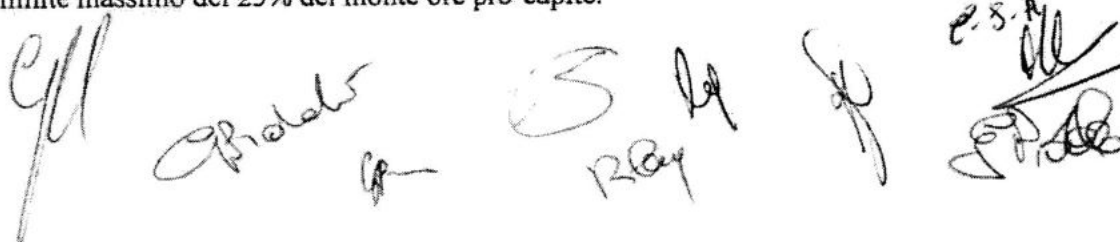
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, art. 40 del CCNL 22.1.2004 e art 32 del CCNL 16/11/2022.
2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.
3. Fermo restando il principio secondo il quale la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di dieci ore, le prestazioni del lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
4. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
5. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
6. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione dei dirigenti o dagli incaricati di E.Q al cui settore appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.
7. La prestazione di lavoro straordinario comporta l'attribuzione di un compenso maggiorato ai sensi del comma 5 art. 32 CCNL 16/11/2022.
8. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, la fruizione di riposo compensativo non determina l'erogazione della maggiorazione prevista per la prestazione di lavoro straordinario. La compensazione opera senza tenere conto del fatto che le ore di lavoro straordinario sono remunerate con la maggiorazione.
9. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%.
10. Per quanto non previsto dai contratti nazionali, si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 9 - Banca delle ore

1. E' istituita nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente nel limite massimo del 25% del monte ore pro-capite.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature with 'E.S.M.' above it on the right.

4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo
5. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022;
6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
7. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
8. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
9. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
10. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
11. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

TITOLO III- UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 10 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. La quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL.
2. Le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle norme di contenimento della spesa del personale, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio;
3. L'ente rende annualmente disponibile alla contrattazione tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate di cui all'art 79 CCNL 16/11/2022 al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici di cui all'art 80 comma 1 CCNL 16/11/2022.
4. La giunta in sede di linee di indirizzo propone, in termini percentuali o in valori assoluti, il budget da destinare ai singoli istituti con particolare riferimento alle specifiche responsabilità, all'indennità di funzione, alla performance e alle PEO.
5. La ripartizione delle risorse finanziarie rispetta il principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito e della correttezza e pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001e s.m.i).

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro -Principi generali

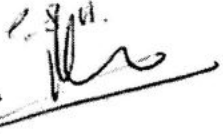

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. L'indennità, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, ha la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, durante lo svolgimento della propria attività, può essere assoggettato.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2019.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'G.M.'. In the center, there are initials 'M' and 'R.A.'. On the right, there is a signature that appears to be 'P.S.A.' followed by another signature and the number '9'.

4. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio.
5. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei soggetti beneficiari, le aree di inquadramento e/o i profili professionali.
6. 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.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale a cura del competente dirigente o Responsabile di EQ a cui il dipendente è assegnato.
8. L'importo dell'indennità di cui al presente titolo è indicato per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza è opportunamente rapportato alle agli eventuali mesi di servizio.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente titolo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.
10. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento degli incaricati di E.Q., previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative, della previsione delle risorse economiche nel fondo risorse decentrate e sulla scorta dei criteri approvati.
11. La liquidazione delle indennità avviene a consuntivo con apposito atto dell'incaricato di E.Q. e a seguito della verifica della sussistenza dei presupposti.

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1; a tal fine non si computano 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 comporta l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.
3. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è determinata in sede di contrattazione integrativa entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL del 16.11.2022.
5. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata in considerazione dei fattori appresso indicati.
 - Si definisce **attività disagiata** quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:
 - a) Improgrammabilità dell'orario di servizio e/o riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 1)
 - b) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari



condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 3)

c) Ampia flessibilità del modello organizzativo del servizio, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione) (peso causale 5)

6. Vengono definite **attività esposte a rischio** quelle che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e/o biologiche (peso 1);
- b. Con catrame - bitume - oli e loro derivati (peso 1);
- c. Attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento (peso 3);
- d. Attività con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere (peso 3);
- e. Attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico e/o Attività con impiego di mezzi meccanici, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, traumi, (peso 3);
- f. Attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (peso 3);
- g. Conduzione cucina (peso 3).
- h. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso 3)
- i. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori (peso 5).
- j. Attività svolte prevalentemente in particolari, pesanti e insalubri condizioni ambientali (peso 5)

La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano.

L'indice di rischio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento è il seguente:

- a) indice di rischio basso (peso causale 1)
- b) indice di rischio medio (peso causale 3)
- c) indice di rischio alto (peso causale 5)

7. Si definisce attività di **maneggio valori** quella del personale formalmente incaricato addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, (con esclusione del bancomat), dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

La pesatura del maneggio valori, calcolata sull'ammontare totale dei valori di cassa maneggiati nell'anno di riferimento è la seguente:

- a) Per importi fino a 3.000,00 € peso causale 1)
- b) € 3.001,00 fino a 10.000,00 (peso causale 2);
- c) da € 10.001,00 a € 50.000,00 (peso causale 3);
- d) oltre € 50.000,00 (peso causale 5);

8. 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 e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività e dei criteri come da tabella riepilogativa:

Disagio	(nessun disagio)	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C
Pesatura disagio	0	1	3	5

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including "P.S.M." and "11".]

Rischio	Nessun rischio	Lettere A e B	Lettere da C ad H	Lettera I e J
Pesatura rischio	0	1	3	5
Maneggio Valori	Fino ad € 3.000,00	Da euro 3.001,00 a 10.000,00	Da euro 10.001,00 a 50.000,00	Oltre euro 50.001,00
Pesatura maneggio	1	2	3	5

9. Individuate le condizioni di lavoro e graduate le stesse, l'indennità massima erogabile giornaliera potrà essere erogata come appresso specificato:

Punteggio dei fattori	Fascia indennità
Da 1 a 2	€ 2,50*
Da 3 a 5	€ 4,00*
Da 6 a 7 punti	€ 6,00*
Da 8 a 9 punti	€ 8,00*
Da 10 a 12 punti	€ 10,00*
Da 13 a 15 punti	€ 15,00*

*I suddetti importi sono da riproporzionare sulla base della disponibilità del fondo salvo l'importo minimo previsto dal contratto.

Si precisa, rispetto alla stessa unità di personale, che:

Qualora ricorrano più di una attività da remunerare con l'indennità di condizione di lavoro, per la determinazione della fascia di indennità si sommano i punteggi di ciascuna attività.

Qualora all'interno della stessa attività ricorrano diverse fattispecie contrattualmente previste per la determinazione della fascia d'indennità si fa riferimento alla fattispecie con il punteggio più alto.

Art. 13 Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 22.11.2022 (disapplica e sostituisce l'art. 70 - quinquies del CCNL del 21.05.2018)

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

2. Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività:

➤ Direzione o coordinamento di un Ufficio o Servizio e dei correlati procedimenti amministrativi complessi in autonomia gestionale e organizzativa;

- Coordinamento di funzioni e servizi in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa.
 - Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
 - Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.
3. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva dei compensi legati alla performance, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 16.11.2022. L'espressione "specifiche responsabilità" non coincide dunque con la "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- 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.

5. Gli incarichi per specifiche responsabilità decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si

[Handwritten signatures and initials]

intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile di E.Q.:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- In caso di trasferimento ad altro Servizio.

6. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno.
7. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. L'indennità di specifiche responsabilità è una indennità riconosciuta su base annuale. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di gennaio dell'anno successivo. Nei casi di assenze superiori a due mesi continuativi per congedi straordinari, per maternità, congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
8. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità e nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.
9. L'attribuzione degli incarichi di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina e, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità. Tale provvedimento sarà comunicato all'ufficio del personale. Nel decreto di nomina si dovrà specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità con riferimento agli elementi di valutazione del presente articolo.
10. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 euro, elevabili a 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione ai seguenti elementi:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
max 15 Punti	Organizzazione (A)
max 21 Punti	Complessità (B)
max 15 Punti	Livello di autonomia (C)
max 30 Punti	Gestione (D)
max 15 Punti	Responsabilità (C)
Max 4 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di P.O. (F)

come di seguito specificati

[Handwritten signatures and initials]

Organizzazione (A)

VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti

La pesatura delle attività gestite dal responsabile del/i Servizio/i viene effettuata dai Dirigenti e/o dai Responsabili di EQ e al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto:

Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati)

fino a due, basso (1)

da tre a cinque, medio (3)

da sei in poi alto (5)

Grado relazioni esterne (complessità delle relazioni all'esterno dell'ente con istituzioni, utenza, ecc.): basso-medio-alto (1-3-5)

Grado relazioni interne (complessità delle relazioni con altri uffici dell'ente): basso-medio-alto (1-3-5)

Complessità (B)

VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti

La pesatura delle attività gestite dal responsabile del/i Servizio/i viene effettuata dai Dirigenti e/o Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto del

Grado complessità giuridica (complessità dell'ordinamento giuridico per i procedimenti di competenza) basso-medio-alto (2-5-7)

Grado complessità gestionale (Responsabilità di procedimenti complessi) basso-medio-alto (2-5-7)

Grado complessità organizzativa (erogazione di un'ampia gamma di servizi eterogenei e non facilmente standardizzabile): basso-medio-alto (2-5-7)

Livello di autonomia (C)

VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti

La pesatura delle attività gestite dal responsabile del/i Servizio/i viene effettuata dai Dirigenti e/o dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:

punti 5: Il soggetto svolge incarichi che comportano un basso livello di autonomia operativa.

punti 10: Il soggetto svolge incarichi che comportano un medio livello di autonomia operativa.

Punti 15: Il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa.

Gestione (D)

VALUTAZIONE MASSIMA 30 punti

La pesatura delle attività gestite dal responsabile del/i Servizio/i viene effettuata dai Dirigenti e/o dai Responsabili di E.Q. in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile e al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:

Punti 10: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previsti da leggi o regolamenti con ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite secondo

Andal

gp

RAI

o.p.a.

l'esperienza del servizio di appartenenza.

Punti 20: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse anche se ripetitive che comportano rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).

Punti 30: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse non ripetitive che comportano notevole impegno rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).

Responsabilità (E)

VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti

La pesatura delle attività gestite dal responsabile del/i Servizio/i viene effettuata dai Dirigenti e/o dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:

- Responsabilità civile basso-medio-alto (1-3-5)
- Responsabilità penale basso-medio-alto (1-3-5)
- Responsabilità contabile basso-medio-alto (1-3-5)

Max 4 Punti

Incarico di sostituzione del titolare di P.O. (F)

1 punto per ogni mese di sostituzione

11. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- ✓ La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
- ✓ ripartizione del budget rispetto al punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 o 4.000,00 qualora si tratti di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
- ✓ I superiori importi, qualora il budget assegnato alle specifiche responsabilità risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

Art. 14 – Indennità di funzione Polizia Locale -art. 97 del CCNL 16.11.2022 (disapplica e sostituisce l'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018)

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 gli enti possono erogare al personale della polizia locale, inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia.
2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria ovvero:
 - ✓ Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in autonomia gestionale e organizzativa;
 - ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore/area in caso di assenza o impedimento del responsabile di E.Q..
 - ✓ Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore Area.

- ✓ Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a € 3.000,00, o € 4.000,00 qualora si tratti di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q., è determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:

A) Organizzazione: max punti 15

Complessità organizzativa (bassa:1 - media: 3 -alta: 5)

Numero dipendenti assegnati:

fino a due – basso, da tre a sei – medio, da sette in poi- alto)

Grado relazioni esterne: (bassa:1 - media: 3 -alta: 5)

Grado relazioni interne:(bassa:1 - media: 3 -alta: 5)

Complessità: max punti 15

Complessità giuridica: basso: 1 – medio:3 – alto:5

Complessità tecnica: basso: 1 – medio:3– alto:5

Complessità gestionale: basso: 1 – medio:3 – alto: 5

B) Grado rivestito: max punti 15

	Grado	Punti
Area Funzionari/ E.Q. (ex Categ. D)	-Commissario capo funzionario	15
	-Commissario ispettore superiore	
Area Istruttori (ex Categ. C)	-Ispettore Capo	10
	-Ispettore principale	8
	-Ispettore	
	-Assistente Capo -Assistente di Polizia	6

C) Responsabilità max punti 15

- Responsabilità civile: basso: 1 – medio:3 – alto:5
- Responsabilità penale: basso: 1 – medio:3 – alto:5
- Responsabilità contabile: basso: 1 – medio:3 – alto:5

D) Peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali, ambientali dell'ente max punti 15

Le peculiarità riferite alle caratteristiche dell'Amministrazione sono individuate tra quelle di seguito rappresentate:

1	ordinarie competenze in ambiti della sicurezza urbana, tutela dell'ambiente e tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne	5
2	rilevanti competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con significative criticità sociali e con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne	10
3	elevate ed ampie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate criticità sociali e con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne	15

1. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del Dirigente competente che, anche su proposta del Responsabile del servizio di polizia locale individua i nominativi del personale ai quali sono attribuite le specifiche responsabilità connesse al grado ed al ruolo rivestiti, ne determina la misura entro i limiti indicati in precedenza osservando i criteri previsti dal presente articolo. .

2. L'indennità di funzione non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata, ed è una indennità riconosciuta su base annuale.
 3. Il relativo valore viene determinato sulla base della capacità del fondo risorse decentrate di sostenere il relativo finanziamento e nei limiti delle destinazioni economiche oggetto di contrattazione collettiva integrativa.
 4. Nei casi di assenze superiori a due mesi continuativi per congedi straordinari, congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.
 5. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
 6. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento, con riferimento al grado ed al ruolo rivestiti dal dipendente interessato.
 7. Nel decreto di nomina si provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità.
 8. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 9. in sede di linee di indirizzo la giunta comunale propone, in termini percentuali o in valori assoluti la quota delle risorse da destinare all'istituto.
 10. ripartizione del budget rispetto al punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
- I superiori importi, qualora il budget assegnato alle specifiche responsabilità risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale della polizia locale che in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera.
2. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno l'80% dell'impegno orario, è erogata un'indennità per ogni giornata di lavoro pari ad euro 3,00 la quale compensa i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Qualora per particolari esigenze organizzative dell'ente, o, in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.
4. Per le medesime motivazioni, l'indennità di cui tratta non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa.
5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente e/o Responsabile di E.Q. della Polizia Locale, e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile di E.Q. del Settore di Polizia Locale

Art. 16-Turno

2. L'Ente in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. E' esclusa la turnazione qualora il servizio possa essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.
3. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione, nel senso che esso richiede l'erogazione delle prestazioni per tutta la durata della fascia oraria interessata, senza alcuna interruzione qualunque sia la sua durata. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.
4. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.
5. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza del Dirigente e/o del Responsabile di E.Q.
6. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicinato tra il personale turnista.
7. Ai fini della corresponsione dell'indennità si rimanda alle previsioni dell'art. 30 CCNL 16.11.2022.
8. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.
9. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.
10. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

Art. 17- Reperibilità

1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.
2. Il servizio di pronta reperibilità prevede che in caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'importo ai sensi dell'articolo 24 del CCNL 2016/2018 è stabilito in € 10,32 per 12 ore al giorno ed è raddoppiato se la reperibilità ricade in giornata festiva.
6. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. i) e lett. k) del ccnl 16.11.2022, le parti si danno atto che, in caso sia necessario, per mancanza di personale, elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese, l'elevazione può arrivare fino ad un massimo di 8 volte in un mese e in tal senso l'indennità sarà elevata fino ad un massimo di € 11,32.
7. Nei mesi in cui sussiste un numero di turni fino a 6, l'indennità rimane fissata in € 10,32 per 12 ore al giorno.

Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente sulla base di quanto stabilito al comma 1 per ogni singolo obiettivo. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate in fase di consuntivazione. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70%.
3. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi con le modalità di cui al comma 1.

Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o E.Q., utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il premio correlato alla performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 65%.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
8. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 30%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 20% del personale partecipante al premio della performance individuale.
9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
 - Valutazione tra il 65% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al 65%: nessuna distribuzione di produttività.

10. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge-correlazione

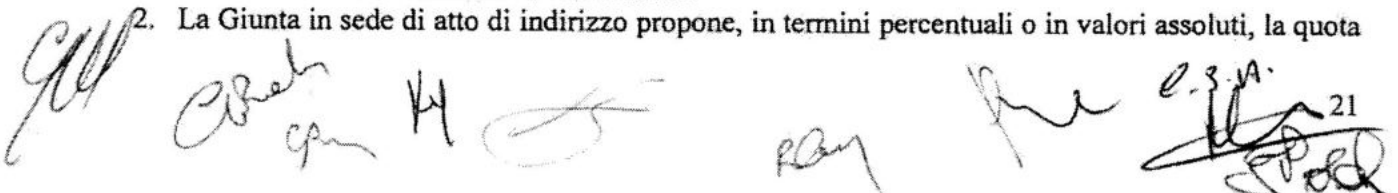
1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi, può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.lgs. 165/01), e le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.
3. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di P.O.

1. La valutazione del risultato sarà a cura del NV/OIV.
2. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse è determinata nel seguente modo:
3. Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nonché dalla contrattazione decentrata integrativa. Terminata l'attività di valutazione le schede vengono trasmesse al Sindaco anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.
4. La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione così come segue:
 - Valutazione inferiore al 65%: nessuna distribuzione di indennità di risultato.
 - Valutazione tra il 65% e il 94,99%: distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito.
 - Valutazione pari o superiore al 95% erogazione della percentuale massima di retribuzione di risultato erogabile.
5. L'importo dell'indennità di risultato attribuibile alla singola posizione organizzativa si ottiene come segue:
 - Il budget complessivo destinato all'indennità di risultato viene diviso per il numero dei dipendenti titolari di P.O. determinando così il budget massimo individuale.
 - Il budget individuale come sopra determinato viene diviso per il punteggio massimo ottenibile nella scheda di valutazione e moltiplicato per il punteggio effettivamente ottenuto.
6. Eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'anno di riferimento.

Art. 22- Progressione Economica all'interno delle aree - criteri e procedure

1. La progressione economica all'interno dell'area che si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, ovvero complessivamente non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a concorrervi, con arrotondamento alla unità inferiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.
2. La Giunta in sede di atto di indirizzo propone, in termini percentuali o in valori assoluti, la quota



delle risorse da destinare all'istituto, in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti.

3. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente.
4. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. È, inoltre, condizione necessaria non aver avuto, negli ultimi 2 anni, procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa; qualora alla data di scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento; se lo stesso si concluderà con una sanzione superiore alla multa ne determinerà l'esclusione dalla procedura.
5. 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	Totale massimo
<i>Operatori</i>	70	30	==	100
<i>Operatori esperti</i>	70	20	10	100
<i>Istruttori</i>	70	20	10	100
<i>Funzionari E.O.</i>	80	10	10	100

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

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

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

B. Esperienza professionale

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

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito assegnando un punto per ogni

[Handwritten signatures and initials]

anno o frazione di anno superiore a sei mesi e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree

C. Competenze professionali

Descrizione	punti
Presidente/membro commissione gara/concorso	1,5 per ogni incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree
RUP o responsabile del procedimento	1 per ogni anno di incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree
Mansioni superiori	1 punto per ogni anno di incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree
Incarichi extra istituzionali autorizzati art. 53 D. Lgs. n. 165/2001	1 punto per ogni incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree
incarichi formalmente attribuiti ovvero documentati da registrazione su piattaforme/portali istituzionali per accesso a servizi fruiti dall'Ente	1 punto per ogni incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree

6. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% rispetto a quello ottenuto.
7. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio, si tiene conto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
 - Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
 - Minore età
8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno dell'Area professionale in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento
9. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi carattere di certezza stabilità e continuità del fondo risorse decentrate.
10. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 23 - Servizio Mensa/Buoni Pasto

L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 2019/2021 attribuire al personale buoni pasto sostitutivi da consumare presso esercizi convenzionati.

In caso di lavoro agile o lavoro da remoto non è prevista l'erogazione del buono pasto.

Art. 24 - Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature, a signature that appears to be 'B. del', the initials 'VH', a signature that looks like 'S', the name 'RAY', another signature, and a signature with 'X. C. SA.' written above it.

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.

3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Enti/Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE

Art. 25 - Eccedenza di Personale

Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 26- Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno 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 o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 27 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione. I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

The block contains several handwritten signatures in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'E. P.', followed by a signature that looks like 'G. P.', then a signature that is partially obscured and possibly 'R. P.', and finally a signature that includes the initials 'E.S.P.' and a date '24'.

- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche
- mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
 - assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e svolge una relazione annuale sull'attività svolta.
 6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 28- Tutela della Privacy

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla vigente normativa e dal regolamento UE 679/2016.

TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 29- Monitoraggio e verifiche

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 30 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.

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

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo	Firma
Presidente	Gabriele Pino	Gabriele Pino
Componente	Anna Maria Bellissimo	Bellissimo Anna Maria
Componente	Maria Galati	Maria Galati
Componente	Renato Carcione	Renato Carcione
Componente	Gabriella Pidala'	Gabriella Pidala'

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo	Firma
FP CGIL	SEBASTIANO NOZZO	Sebastiano Nozzo
CISL FP		
CSA RAL - CISAL		Il Segretario RAL FP Ferruccio Nozz...

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome	Firma
Giuseppe	Pidala'	Giuseppe Pidala'
Gabriella	Ricca	Gabriella Ricca

Comune di Longi

RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO - CONTABILE ANNO 2023

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		13/12/2023 (DATA DEL PRE-ACCORDO CON LA PARTE SINDACALE)
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>Gabriele Pino – Presidente</p> <p>Maria Galati - Componente</p> <p>Anna Maria Bellissimo - Componente</p> <p>Gabriella Pidalà – Componente</p> <p>Renato Carcione - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL Noto Sebastiano</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>Marco Donato Lemma</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Signor Giuseppe Pidalà</p> <p>Signor Gabriella Ricca</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL Noto Sebastiano</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>Marco Donato Lemma</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale non dirigente del Comune di Longi</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>E' stata acquisita la certificazione del Revisore sulla costituzione del fondo</p>

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2023 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera n. 66 del 30.05.2023
		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera GIUNTA COMUNALE n. 151 del 27/11/2023 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
		La relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione
Eventuali osservazioni:		

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

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

Per l'anno 2023 già con la determina di costituzione del Fondo n. 453 del 08.09.2023, ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 617,53, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

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

1. Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. J CCNL 16.11.2022) € 6.500,00

Art 22

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 1 e c.2 lett. J CCNL 16.11.2022

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex- VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

Art. 14 CCNL 16.11.2022 Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a. possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori 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;
- b. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
 - c. non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - d. i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - 1) 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;
 - 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
 - 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);
 - e. la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.
 - f. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;
 - g. in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.
3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).
4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).
5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).
6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001

- 1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

2. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 2.499,43

Art 12

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. c CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;

Art. 84-bis CCNL 16.11.2022

1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 15,00.

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

3. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 80, c. 2, lett e CCNL 16.11.2022 ex art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21.5.2018 ed ex 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 12.000,00

Art 13

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. e CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;

Art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:
- 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;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - 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.
2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art.70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

4. Indennità di funzione (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 97 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) € 2.200,00;

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

Art. 97 CCNL 16.11.2022

1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa).
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)
 - 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 integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018.

5. Indennità di servizio esterno (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 100 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) € 3.000,00;

Art 15

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

Art. 100 CCNL 16.11.2022

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. 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.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;

- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018.

6. Maggiorazione orario festivo prestazione attività in giornata festiva (art. 30, comma 5) del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022) € 2.600,00

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

7. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) € 15.000,00

Art 18 e art 19

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance organizzativa;

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

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

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

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

UTILIZZO FONDO	
progressioni economiche storiche	229,00
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	388,53
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	617,53
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	0,00
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	6.500,00
Indennità condizioni di lavoro	2.499,43
Indennità di funzione di Polizia Locale 97 bis del CCNL 16.11.2022	2.200,00
Indennità servizio esterno Polizia Locale 100 del CCNL 16.11.2022	3.000,00
Maggiorazione orario festivo prestazione attività in giornata festiva art. 30, comma 5, lett. d) del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022	2.600,00
Indennità per specifiche responsabilità 84 del CCNL 16.11.2022	12.000,00
Produttività individuale e organizzativa	15.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	44.416,96

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

Risulta attualmente in vigore il CCI sottoscritto in data 13.12.2023 in fase di preintesa con valenza per le annualità 2023/2025

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

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e

dei Servizi. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

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

Per l'anno 2023 sono stati previsti nuovi differenziali stipendiali.

Vedi art. 22 del CCI

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

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

Con la Delibera 66 del 30.05.2023 ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2023. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione.

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

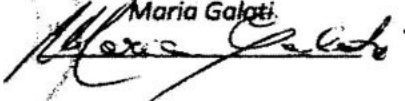
Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

Si evidenziano le seguenti risorse:

- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. b) e c. 5 CCNL 2022, le somme di un importo su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, quale recupero una tantum dell'incremento 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022, per € 4.901,00;

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

Nessun'altra informazione

La Responsabile dell'Area Amministrativa
Maria Galati


Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

- Determina n. 453 del 08.09.2023 del di costituzione del Fondo 2023;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

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

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	49.105,87
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	6.604,52
Totale incrementi stabili (a)	6.604,52
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	55.710,39
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	380,32
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	2.662,40
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 - Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	2.450,50
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	5.493,22
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	61.203,61

Sezione II - Risorse variabili

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

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Totale voci variabili sottoposte al limite	0,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	4.901,00
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	4.901,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	4.901,00

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e Senza Dirigenza)	15.901,26
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	2.298,89
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	1.097,98
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	2.389,52
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	21.687,65

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

TOTALE DECURTAZIONI	21.687,65
----------------------------	------------------

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

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.2010).

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2023 pari a € 2.298,89.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza,), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente).

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

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

Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 1.097,98.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 49.924,00 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2023 al netto delle decurtazioni è pari ad € 34.022,74.

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

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	61.203,21
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	21.687,65
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	39.515,96
TOTALE Risorse variabili (C)	4.901,00
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	4.901,00
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	44.416,96

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Per l'anno 2023 con la determina di costituzione del Fondo n. 453 del 08.09.2023 ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

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

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2023
Progressioni economiche STORICHE	229,00
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	388,53
Totale utilizzo risorse stabili	617,53
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	617,53

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2023
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	6.500,00
Indennità condizioni di lavoro	2.499,43
Indennità di funzione di Polizia Locale 97 bis del CCNL 16.11.2022	2.200,00
Indennità servizio esterno Polizia Locale 100 del CCNL 16.11.2022	3.000,00
Maggiorazione orario festivo prestazione attività in giornata festiva art. 30, comma 5, lett. d) del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022	2.600,00
Indennità per specifiche responsabilità 84 del CCNL 16.11.2022	12.000,00
Produttività individuale e organizzativa	15.000,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	43.799,43

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 43.799,43

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	617,53	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	0,00	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	617,53	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO - (A+B)]	43.799,43	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

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

Con la presente si attesta:

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

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 617,53 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 39.515,96.

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

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

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

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

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali

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

In dettaglio:

Tabella 1			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	Diff A-B
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche A			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	49.105,87	49.105,87	0
Incrementi stabili (a)			
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	6.604,52	2.596,88	4.007,64

Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	380,32	380,32	0,00	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	2.662,40	2.662,40	0,00	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	2.450,50			
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	55.710,39	51702,75	4.007,64	
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	61.203,61	54.745,47	6.458,14	
Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 79 c.1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	4.901,00	0	4.901,00	
Totale risorse variabili	4.901,00		4.901,00	
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	2.298,89	2.298,89	0	
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	1.097,98	1.097,98	0	
Decurtazione per rispetto limite 2016	2.389,52	-0	2.389,52	-
Altre decurtazioni del fondo	15.901,26	14.436,97	1.464,29	-
Totale decurtazioni del fondo	21.687,65	17.833,84	3.853,81	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	61.203,61	54.745,47	6.458,14	
Risorse variabili	4.901,00	153,83	4.747,17	
Altre decurtazioni	21.687,65	17.833,84	3.853,81	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	44.416,96	37.065,46	7.351,50	

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE	229,00	1.165,01	-936,01
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	388,53	932,44	-543,91
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	617,53	2.097,45	-1.479,92
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	0,00	0,00	0,00
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	43.799,33	34.968,01	8.831,22
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	43.799,33	34.968,01	8.831,22
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	617,53	2.097,45	-1.479,92
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	0,00	0,00	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	43.799,33	34.968,01	8.831,22
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	44.416,96	37.065,46	7.351,50

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

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contrae la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2023;
- Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2023 come segue:

- le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
- la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata sul capitolo 101201101 impegno 551 del bilancio 2023 gestione competenza.
- le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

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

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

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

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

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2023 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 31,00, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non devono essere adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018.

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

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

	ANNO 2016	ANNO 2023
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	49.924,00	34.022,74
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	20.098,74	36.000,00
Fondo Straordinario 2016	5.071,75	5.071,75
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016		
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	75.094,49	75.094,49
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		OK

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

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

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

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

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


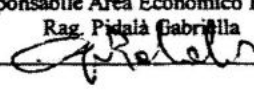
L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

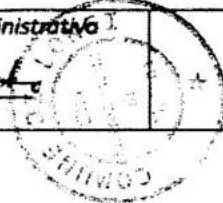
La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione n. 453 dell'8.09.2023 è impegnato al capitolo 101201101 del bilancio 2023 e impegno n. 551/0.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 5.071,75.

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

<p>La Responsabile dell'Area Amministrativa Maria Galati</p> 	<p>La Responsabile Area Economico Finanziaria Rag. Piscià Gabriella</p> 
---	--





COMUNE DI LONGI
Via Roma 2
98070 LONGI (ME)
0941485040 – 0941485089
protocollo@comunelongi.it
protocollo@pec.comunelongi.it
<http://www.comunelongi.me.it/>

APP "D"

DATI DEL PROTOCOLLO GENERALE



Comune di Longi C_E674 - - 1 - 2023-12-29 - 0010115

LONGI

Codice Amministrazione: **Comune di Longi C_E674**

Numero di Protocollo: **0010115**

Data del Protocollo: **venerdì 29 dicembre 2023**

Classificazione: **Non specificata.**

Fascicolo:

Oggetto: **POSTA CERTIFICATA: PARERE REVISORE - CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO 2023**

Note:

MITTENTE:

REVISORE BATTAGLIA SALVATORE

COMUNE DI LONGI

PROVINCIA DI MESSINA

ORGANO DI REVISIONE

VERBALE N. 83 del 28/12/2023

OGGETTO: Certificazione ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica anno 2023.

L'organo di revisione economico - finanziaria,

Vista

- 1) la Delibera di Giunta n.173 del 06/12/2023 avente per oggetto: Atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico parte normativa 2023/2025 ed economica annualità 2023 del personale del comparto funzioni locali;
- 2) La relazione tecnica illustrativa tecnico contabile anno 2023 del contratto collettivo integrativo della responsabile dell'area amministrativa ;
- 3) Il verbale di preintesa siglato il data 13/12/2023 del contratto collettivo integrativo del Comune di Longi (ME)

Viste

La deliberazione del consiglio Comunale n. 17 del 10/08/2023 relativa alla approvazione del DUP 2023/2025

La deliberazione del Consiglio n 18 relativa alla approvazione del Bilancio di Previsione Triennale 2023/2025;

Il nuovo CCNL siglato il 16/11/2022;

Visto

L'art. 40 del del D.Lgs 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;

l'art.40/bis comma 1 del D.Lgs n.165/2001 il quale dispone che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrata con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dall'organo di revisione economico -finanziaria e qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli

di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'rt.40 comma 3 quinquies sesto periodo;

L'art.8 comma 7 del CCNI del 16/11/2022 recante le seguente disciplina "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art.40/bis comma 1 del D.lgs 165/2001;

Constatato

che con delibera n. 66 del 30/05/2023 è stato adottato il Piano delle Performance 2023 di cui all'art.10 del D.Lgs 150/2009;

che la spesa per il contratto integrativo è prevista nei documenti di programmazione annuale 2023, trova copertura nei vari capitoli di bilancio di previsione2023/2025;

che l'ammontare del fondo anno 2023 rispetta l'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2017 così come attestato nella relazione illustrativa tecnico contabile da parte dei responsabili dell'area amministrativa e dell'area economico-finanziaria.

Premesso ciò

Il revisore effettuate le verifiche della documentazione ricevuta invita L'ente al rispetto delle indicazioni fornite dall'art.7 comma 5 del Dlgs 165/2001 ai sensi del quale le Amministrazioni Pubbliche non possono erogare trattamenti accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese; e

CERTIFICA

La compatibilità dei costi della contrattazione collettiva del personale per l'anno 2023 del Comune di Longi (ME) con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.

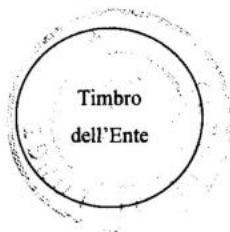
Longi 28 Dicembre 2023

Il Revisore dei Conti
Rag. Salvatore Battaglia
Firmato digitalmente

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI G.C., RESI AI SENSI DELL'ART. 12 DELLA LEGGE REGIONALE 23 DICEMBRE 2000, N. 30 E DELL'ARTICOLO 49 DEL T.U. EE.LL. N. 267/2000 E SS.MM.II.

PER QUANTO CONCERNE LA REGOLARITA' TECNICA: - **PARERE FAVOREVOLE**.

Longi, 28.12.2023



LA RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

Maria Galati
[Signature]

1) - Ai sensi dell'articolo 12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30 e dell'articolo 49 del T.U. EE.LL. n. 267/2000 e s.m.i. per quanto concerne la regolarità contabile, si esprime **PARERE FAVOREVOLE**.

Longi, li 28/12/2023

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

(Rag. Gabriella Pidala)
[Signature]

2) - Ai sensi del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e del vigente regolamento di contabilità si attesta la copertura finanziaria nel bilancio _____ - Esercizio Finanziario _____.

1	capitolo n. _____	Impegno n° _____	per € _____
2	capitolo n. _____	Impegno n° _____	per € _____

Longi, li _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

(Rag. Gabriella Pidala)

3) - Per il superiore intervento risulta valido ed effettivo l'equilibrio finanziario fra entrate accertate ed uscite impegnate e l'impegno di spesa risulta regolarmente prenotato.

Longi, li _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

(Rag. Gabriella Pidala)

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI

GIUNTA COMUNALE N. 202

DEL 29.12.2023

DALLE ORE 16,35 - ALLE ORE 16,50.

PROPOSTA N. 22 del 29.12.2023

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Geom. Antonio Fabio

L'Assessore Anziano
Dott.ssa Fiorella Cirrincione

Il Segretario Comunale
Dott. Gabriele Pino

 La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'articolo 12, comma 2° della Legge Regionale 3.12.1991, n. 44.

Longi, li 29.12.2023 - Il Segretario Comunale - Dott. Gabriele Pino

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ ai sensi dell'Art. 12 comma 1 Legge Regionale 3 dicembre 1991 n. 44, in quanto decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione all'Albo On-line del sito istituzionale dell'Ente.

Longi, _____ Il Segretario Comunale - Dott. Gabriele Pino

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale dispone che la presente deliberazione della Giunta Comunale sarà pubblicata all'Albo on-line del sito istituzionale dell'Ente, per 15 giorni consecutivi a far data dal 30.12.2023.

Longi, li 29.12.2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Gabriele Pino

Gabriele Pino

Si attesta che la presente deliberazione è stata trasmessa ai Capigruppo Consiliari con nota Prot. n. _____ del _____.

IL RESPONSABILE
DELL'AREA AMMINISTRATIVA
Maria Galati

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme attestazione del responsabile delle Pubblicazioni,

CERTIFICA

che la presente deliberazione - ai sensi dell'art. 11, comma 1, della L.R. n. 44/1991 - è stata pubblicata all'Albo on-line del sito istituzionale dell'Ente per 15 giorni consecutivi, dal _____ al _____, e che non sono stati presentati reclami o osservazioni.

Longi, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il Responsabile delle Pubblicazioni
