

IMMEDIATA ESECUZIONE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 207 del Registro - Anno 2023.

OGGETTO:	APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2023-2025, E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE.
-----------------	---

L'anno duemilaventitré il giorno diciannove del mese di dicembre alle ore 14:17 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Sigg.:

<i>COGNOME e NOME</i>	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
DI GIORGIO FRANCESCO	Sindaco	☒	☐
SCIABICA STEFANO DOMENICO (videoconferenza)	Vice Sindaco	☒	☐
BONDÌ ANTONELLA	Assessore	☒	☐
TORTORICI VINCENZO	Assessore	☐	☒
DI GIORGIO ANNARITA	Assessore	☐	☒
	PRESENTI N° 3 ASSENTI N° 2		

Assume la presidenza il Sindaco Dott. Francesco Di Giorgio

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale, Avv. Placido Leone

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta e invita i presenti a deliberare sulla proposta allegata.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- Gli articoli 5 e seguenti del C.C.N.L. del 16.11.2022, disciplina i tempi e le procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;
- Con deliberazione della Giunta comunale n. 184 del 17/11/2023 è stata nomina la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa e contestualmente le sono state assegnate le linee di indirizzo
- Con determinazione n. 900 del 05/12/2023, munita di parere favorevole del Revisore Unico reso con verbale n. 27/2023, si è costituito il fondo anno 2023;
- In data 01/12/2023 è stata raggiunta la preintesa con le rappresentanze sindacali sia sul nuovo CCDI che sui criteri di distribuzione del fondo per il personale.

VISTO il parere positivo espresso dall'Organo di Revisione sulla distribuzione del fondo e sull'ipotesi del CCDI 2023-2025 contenuto nel verbale n. 29 del 16/12/2023, acquisito al protocollo dell'Ente al n. 12531 del 18/12/2023;

VISTO il vigente CCNL dipendenti comparto Funzioni locali;

VISTO il verbale di delegazione trattante del 01/12/2022;

VISTA l'ipotesi di Accordo di CCDI 2023-2025 e della Parte Economica Anno 2023, sottoscritta dalla delegazione trattante e dalla RSU e alle Rappresentanze territoriali dei sindacati (CGIL FL);

DATO ATTO che l'art. 7, comma 4, del CCNL stipulato il 16/11/2022 testualmente recita 4.

“Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come 15 rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;

- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese; m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL; 16
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di

EQ;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;

ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).;”

RICHIAMATO l'art. 40 del D. Lgs. 165/2001;

RICHIAMATA l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025 di cui sopra, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale, sotto la lettera A), sottoscritto dalla delegazione trattante e la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria redatta sulla base degli schemi di cui alla circolare del MEF, Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico n. 25 del 19/7/2012, in esecuzione del disposto dell'art. 40 comma 3-sexies del Decreto Legislativo n. 165/2001, trasmessa all'Organo di Revisione unitamente con protocollo n. 12505 del 15/12/2023, allegata sotto la lettera B);

VISTA la positiva certificazione rilasciata dall'organo di revisione contabile, allegato alla presente sub lettera C), acquisita al protocollo dell'Ente in data 16.12.2023 prot. 12531;

RITENUTO pertanto necessario autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo di ente triennio 2023-2025 e per il riparto delle risorse del fondo per l'anno 2023;

DATO ATTO che gli oneri contrattuali derivanti dall'atto unilaterale, sono state impegnate nei capitoli di cui al bilancio di previsione esercizio finanziario 2023-2025 approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 41 del 19/09/2023;

VISTI i CCNL del comparto Regioni e Autonomie Locali;

VISTO il D. Lgs. n. 165/2001, ed in particolare gli artt. 40 e 40 bis;

ACQUISITI i pareri favorevoli del responsabile competente espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto;

VISTI:

- il D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm.;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm.;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- i sotto riportati pareri:

PARERI ESPRESSI AI EX ART. 49 E 147 BIS D.LGS.267/2000	
In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere favorevole Chiusa Sclafani, 19.12.2023	Il Responsabile Area “1” Amministrativa F.to Dott. Placido Leone
In ordine alla regolarità contabile si esprime parere favorevole Chiusa Sclafani, 19.12.2023	Il Responsabile dell’Area “2” Economico-Finanziaria F.to Dott. Placido Leone

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese

D E L I B E R A

1. DI APPROVARE le premesse della presente deliberazione.

2. DI APPROVARE l'integrale operato posto in essere dalla Parte datoriale.

3. DI APPROVARE l'accordo di contrattazione decentrata 2022 (allegato A).

4. DI PRENDERE ATTO della Relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa del Responsabile Area Finanziaria (allegato B) e del favorevole Parere del Revisore dei Conti (allegato C).

5. DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione alla Parte datoriale, oltre che alla RSU ed al Rappresentante Sindacale.

Con separata votazione ad unanimità di voti, stante l'urgenza di procedere:

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4°, del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

**L'Assessore Anziano
F.to Sciabica Stefano Domenico**

**Il Sindaco
F.to Dott. Francesco Di Giorgio**

**Il Segretario Comunale
F.to Avv. Placido Leone**

Affissa all'Albo Pretorio on line il _____ vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.	Defissa dall'Albo Pretorio on line il _____
Il Responsabile dell'Ufficio Pubblicazione	Il Responsabile dell'Ufficio Pubblicazione

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

IL SEGRETARIO COMUNALE CERTIFICA

Su conforme attestazione del Responsabile dell'Ufficio Pubblicazione, che copia integrale del presente verbale di deliberazione è stata pubblicato ai sensi dell'art. 11 della L.R. 44/91 all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi a partire dal _____ e che contro di essa non venne prodotta a questo ufficio opposizione alcuna.

**Il Segretario Comunale
F.to Avv. Placido Leone**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 19.12.2023;

- ☐ **il decimo giorno successivo della pubblicazione all'Albo Pretorio (art. 12 L.R. 44/91);**
☒ **perché dichiarata immediatamente esecutiva (artt. 12 e 16 L.R. 44/91);**

Chiusa Sclafani, li 19.12.2023

**Il Segretario Comunale
F.to Avv. Placido Leone**

Trasmessa ai capigruppo Consiliari con nota prot. n. _____ del _____ ex art. 4 L.R. 23/97

.....
E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

Chiusa Sclafani, li 19.12.2023

**Il Segretario Comunale
F.to Avv. Placido Leone**

COMUNE DI CHIUSA SCLAFANI

Provincia di Palermo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Parte Pubblica

Avv. Placido Leone

Dott.ssa Rosaria Milioto

Arch. Maurizio Parisi

La RSU

Domenico Giangalanti

Gianni Giannetto

Giuseppe Scafurro

Michele Cascio

FP CGIL

Giovanni Cammuca

Giusta delibera n. 207 del 19/12/2023

SCHEMA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Durata – Revisione

Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12 Welfare integrative (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 14 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 15 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 16 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 17 Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 18 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 19 Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 20 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 21 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 23 Innovazioni tecnologiche e formazione

Art. 24 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 25 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 26 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 27 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

Titolo I -DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Chiusa Sclafani, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3

Durata -Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale decorrenti dalla data di stipulazione. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti -con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata -almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4

Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente -di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto -al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

Titolo II -CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

Titolo III -CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. È costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
4. Il responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
5. Ogni responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio responsabile del trattamento economico del personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.

7. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 7

Differenziazione del premio individuale (art. 81CCNL 16 novembre 2022)

1. Al 10% dei dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	
Numero complessivo dipendenti valutabili	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)	
Valore maggiorazione 20% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,2*numero dipendenti: somma per maggiorazione	
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) anzianità di servizio presso l'Ente.

Titolo IV –DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "*procedure selettive di area*". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato. Tale importo annuale può finanziare progressioni economiche per al massimo il 50%, arrotondato all'unità superiore in caso di decimale pari o superiore a 5, del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno antecedente quello di decorrenza della progressione in possesso dei requisiti di partecipazione alla procedura e la percentuale di dipendenti beneficiari delle progressioni deve essere uguale per tutte le aree;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) Possono partecipare alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente, alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione;

d) per poter partecipare alla selezione occorre aver maturato un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente, di cui almeno 12 maturati presso il comune di Chiusa Sclafani, con qualsiasi mansione all'interno della categoria di appartenenza, nella categoria economica di posizione iniziale e gradualmente più elevata per le posizioni successive.

e) ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è equiparato al rapporto di lavoro a tempo pieno;

f) sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo senza assegni;

g) il punteggio è espresso in centesimi;

h) non saranno ammessi a selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 70/100 dei punteggi di valutazione.

i) In caso di personale incaricato di EQ ad interim, la valutazione dell'attività svolta negli incarichi sarà determinata attraverso la media delle valutazioni di ciascun incarico ponderata in ragione della durata di ciascun incarico, con riferimento ai punteggi ottenuti per le diverse posizioni organizzative rivestite secondo la seguente formula:

$$\frac{[(\text{Valutazione dell'incarico 1}) * \text{n. mesi incarico 1} + (\text{Valutazione del secondo incarico}) * \text{n. mesi incarico 2}]}{\text{n. mesi incarico 1} + \text{n. mesi incarico 2}};$$

2. Il sistema sopra descritto dovrà raccordarsi con il sistema generale di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui al d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.:

a) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile del Settore competente per la gestione giuridica del personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;

b) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

c) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 *MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI* (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio è stabilito in base alla seguente tabella:

FASCIA	MEDIA VALUTAZIONE TRIENNIO PRECEDENTE	Punteggio attribuito in centesimi ai fino della progressione
1°	90-100	57
2°	80-89	45
3°	76-79	35
4°	70-75	25

b.1 *ESPERIENZA PROFESSIONALE* (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 4 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale come definito dall'art. 14, comma 2, lett. d. del CCNL del 16/11/2022. Il numero massimo degli anni cui attribuire 4 punti è di 10, per un massimo di 40 punti. La porzione di anno superiore 6 mesi è equiparata ad un anno.

c.1) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% con arrotondamento matematico del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

d) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

1. al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente nella valutazione individuale;
2. al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
3. al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
4. al dipendente più anziano di età;

e) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1) oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto c.1) del presente articolo;

f) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione per presa visione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni al Responsabile del Settore competente per il trattamento giuridico del personale, che gestisce la procedura;

g) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Titolo V –INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 per almeno la metà del tempo di lavoro giornaliero, e ha il valore di euro 3,00.

3. È beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo il personale che svolge l'attività di operaio tecnico manutentivo, necroforo, personale in servizio presso il cimitero inquadrato nell'area di operatori e operatori esperti, conducente mezzi complessi autista scuolabus, personale che svolge l'attività con orario spezzato.

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 CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.

5. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

6. Le indennità di cui ai commi precedenti sono stabilite in ragione di orario giornaliero di almeno 6 ore. Pertanto, in caso di orario giornaliero inferiore alle 6 ore, i requisiti per il riconoscimento dell'indennità e il relativo importo sono ridimensionati all'orario di servizio.

7. L'indennità implicante maneggio valori viene corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – secondo quanto segnalato dai singoli preposti – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, essendo basata sull'importo dei valori assegnati al dipendente, l'indennità non è soggetta a proporzionamento rispetto all'orario ed è stabilita nella misura di seguito indicata:

Valori annuo maneggiati	Indennità giornaliera
-------------------------	-----------------------

Fino € 2.000	0€
Da 2.001 e 5.500	1€
Da 5.500 a 13.000	2,5 €
Da 13.001 a 26.000	3 €
Oltre 26.000	4€

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di € 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. Il budget da destinare alle specifiche funzioni è stabilito in sede di contrattazione. Le fattispecie alle quali i responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

- 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) in qualità di Responsabile della Transizione digitale € 2.000,00; responsabile rete informatica, responsabile sito istituzionale € 500,00 annui.
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679) ricoprendo l'incarico di DPO INTERNO € 2.000,00;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi € 500,00 annui;
- 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 con attribuzione di una indennità di €1000 per un progetto, € 1500 per due, € 2000 per più di due. Detta indennità non è cumulabile con incentivi di tecnici e progettazione per i medesimi progetti.
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed (Responsabile URP 500 € annui);

- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile in qualità di responsabile del coordinamento del Coc € 1000 annui, Responsabile del servizio Protezione Civile € 1000 annui, le due indennità sono cumulabili);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori (€ 500 annui);

4. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnategli in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.

6. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.

7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 01 gennaio 2023; non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti *part-time* - e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

TITOLO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge- all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
- b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
- c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ove esistenti, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
- d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
- e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
- f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal redigendo Regolamento dell'Ente;
- g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Titolo VII –CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12

Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

Titolo VIII –DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13

Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

Art. 14

Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'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 CCNL 2019-2021;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse

le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

9. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente o di suoi parenti entro il primo grado (genitori, figli suoceri);
- alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

Art. 15

Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di 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. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione

3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 16

Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di

lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.

3. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai Settori interessati dalla trasformazione del rapporto:

- richiesta di dipendenti full time che chiedono la riduzione a tempo parziale;
- sostituzione con contratto a tempo determinato, scavalco o convenzione, di personale assente con diritto alla conservazione del posto o di posto vacante.

4. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

5. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.

6. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:

- a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3 e ciò pregiudichi il buon andamento dell'attività dell'ufficio in cui è inserito il dipendente;
- b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

7. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..

8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
- b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 17

Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.

2. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario previamente autorizzate dal competente responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del *budget* annuo assegnato a ciascun dipendente, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 100.

3. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

4. È previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.

5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.

6. Annualmente possono essere organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.

7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 18

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, etc.).
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 15 minuti rispetto a quella ordinaria per il personale con servizio esterno, di 45 per gli incaricati con servizio interno. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del Settore.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 19

Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai seguenti servizi:
 - servizi mensa e trasporto scolastico;
 - servizi di manutenzione di parchi e giardini pubblici;
 - servizi legati in genere ad attività stagionali, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

Art. 20

Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 6,00 il valore massimo del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

- a) addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno nn. 7 ore di lavoro;
- b) personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
- c) addetti ai servizi bibliotecari, scolastici, educativi e museali.

Titolo IX –DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 21

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 destinando la somma di € 7000 € e che le eventuali economie su tale somma derivanti dal mancato utilizzo di tali somme per remunerare le retribuzioni di posizione e risultato degli incaricati di elevata qualificazione saranno destinate all'incremento della retribuzione per la performance di cui al fondo risorse decentrate.

Art. 22

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel Piano della performance e al loro raggiungimento in corso d'anno.

3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:

- a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per

ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.

4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Titolo X –DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 23

Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
- e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 24

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D. Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Titolo XI –PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 25

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 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 in Euro 3,00.
2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CCI sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
3. 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 del servizio stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - 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.
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 del CCNL 16 novembre 2022.
6. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del responsabile del Settore competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività

Art. 26

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevato a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ nominato responsabile del Servizio di Polizia municipale.
3. Al personale di Polizia Locale incaricato con atto formale della responsabilità di uno o più quartieri spetta l'indennità di € 500,00 annui.

Art. 27

Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^a aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

1. LE DISAPPLICAZIONI

Il CCNL 16 novembre 2022 contiene svariati articoli in cui viene menzionata specificamente la disapplicazione di disposizioni recate dai precedenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Di seguito si riportano nel dettaglio detti articoli del CCNL 2019-2021, con evidenziate a fianco le disposizioni che gli stessi articoli vanno a disapplicare e - se del caso - a sostituire.

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 3 "Obiettivi e strumenti relazioni sindacali"	Disapplica e sostituisce l'art. 3 del CCNL 21.05.2018
Art. 4 "Informazioni"	Disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL 21.05.2018
Art. 5 "Confronto"	Disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL 21.05.2018
Art. 6 "Organismo paritetico per l'innovazione"	Disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL 21.05.2018
Art. 7 "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"	Disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL 21.05.2018
Art. 8 "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure"	Disapplica e sostituisce l'art. 8 del CCNL 21.05.2018
Art. 9 "Clausole di raffreddamento"	Disapplica e sostituisce l'art. 10 del CCNL 21.05.2018
Art. 10 "Diritto di assemblea"	Disapplica e sostituisce l'art. 56 del CCNL 14.09.2000
Art. 21 "Disapplicazioni"	Disapplica la disciplina dei seguenti articoli: - art. 3 del CCNL 31.03.1999, come modificato dall'art. 12 del CCNL 21.05.2018; - artt. 13, 14, 15, 16, 17 e 18 del CCNL 21.05.2018; - Allegato A "Declaratorie" del CCNL 31.03.1999.

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 22 “Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni”	Disapplica e sostituisce l’art. 13 del CCNL 22.01.2004
Art. 23 “Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione”	Disapplica e sostituisce l’art. 14 del CCNL 22.01.2004, nonché l’art. 17, comma 6, del CCNL 21.05.2018
Art. 24 “Contratto individuale di lavoro”	Disapplica e sostituisce l’art. 19 del CCNL 21.05.2018
Art. 25 “Periodo di prova”	Disapplica e sostituisce l’art. 20 del CCNL 21.05.2018
Art. 26 “Ricostituzione del rapporto di lavoro”	Disapplica e sostituisce l’art. 26 del CCNL 14.09.2000, come integrato dall’art. 17 del CCNL 05.10.2001
Art. 27 “Fascicolo personale”	Disapplica e sostituisce l’art. 21 del CCNL 21.05.2018
Art. 29 “Orario di lavoro”	Disapplica e sostituisce l’art. 22 del CCNL 21.05.2018
Art. 30 “Turnazioni”	Disapplica e sostituisce l’art. 23 del CCNL 21.05.2018
Art. 31 “Orario multiperiodale”	Disapplica e sostituisce l’art. 25 del CCNL 21.05.2018
Art. 32 “Lavoro straordinario”	Disapplica e sostituisce l’art. 38 del CCNL 14.09.2000
Art. 33 “Banca delle ore”	Disapplica e sostituisce l’art. 38-bis del CCNL 14.09.2000
Art. 34 “Pausa”	Disapplica e sostituisce l’art. 26 del CCNL 21.05.2018
Art. 35 “Servizio mensa e buono pasto”	Disapplica e sostituisce gli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000 e l’art. 13 del CCNL 09.05.2006
Art. 36 “Orario di lavoro flessibile”	Disapplica e sostituisce l’art. 27 del CCNL 21.05.2018

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 38 “Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono”	Disapplica e sostituisce l’art. 28 del CCNL 21.05.2018
Art. 39 “Disciplina delle ferie fruibili ad ore”	Disapplica e sostituisce l’art. 29 del CCNL 21.05.2018
Art. 40 “Permessi retribuiti”	Disapplica e sostituisce l’art. 31 del CCNL 21.05.2018
Art. 41 “Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari”	Disapplica e sostituisce l’art. 32 del CCNL 21.05.2018
Art. 42 “Permessi brevi”	Disapplica e sostituisce l’art. 33-bis del CCNL 21.05.2018
Art. 43 “Congedi per le donne vittime di violenza”	Disapplica e sostituisce l’art. 34 del CCNL 21.05.2018

Art. 44 “Assenze e permessi per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici”	Disapplica e sostituisce l’art. 35 del CCNL 21.05.2018
Art. 45 “Congedi dei genitori”	Disapplica e sostituisce l’art. 43 del CCNL 21.05.2018
Art. 46 “Diritto allo studio”	Disapplica e sostituisce l’art. 45 del CCNL 21.05.2018
Art. 47 “Congedi per la formazione”	Disapplica e sostituisce l’art. 46 del CCNL 21.05.2018
Art. 48 “Assenze per malattia”	Disapplica e sostituisce l’art. 36 del CCNL 21.05.2018
Art. 49 “Infortuni sul lavoro, malattie professionali e malattie dovute a causa di servizio”	Disapplica e sostituisce l’art. 38 del CCNL 21.05.2018
Art. 50 “Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita”	Disapplica e sostituisce l’art. 37 del CCNL 21.05.2018
Art. 51 “Altre aspettative previste da disposizioni di legge”	Disapplica e sostituisce l’art. 40 del CCNL 21.05.2018
Art. 52 “Norme comuni sulle aspettative”	Disapplica e sostituisce l’art. 42 del CCNL 21.05.2018

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 38 “Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono”	Disapplica e sostituisce l’art. 28 del CCNL 21.05.2018
Art. 39 “Disciplina delle ferie fruibili ad ore”	Disapplica e sostituisce l’art. 29 del CCNL 21.05.2018
Art. 40 “Permessi retribuiti”	Disapplica e sostituisce l’art. 31 del CCNL 21.05.2018
Art. 41 “Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari”	Disapplica e sostituisce l’art. 32 del CCNL 21.05.2018
Art. 42 “Permessi brevi”	Disapplica e sostituisce l’art. 33-bis del CCNL 21.05.2018
Art. 43 “Congedi per le donne vittime di violenza”	Disapplica e sostituisce l’art. 34 del CCNL 21.05.2018
Art. 44 “Assenze e permessi per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici”	Disapplica e sostituisce l’art. 35 del CCNL 21.05.2018
Art. 45 “Congedi dei genitori”	Disapplica e sostituisce l’art. 43 del CCNL 21.05.2018
Art. 46 “Diritto allo studio”	Disapplica e sostituisce l’art. 45 del CCNL 21.05.2018
Art. 47 “Congedi per la formazione”	Disapplica e sostituisce l’art. 46 del CCNL 21.05.2018

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 71 “Obblighi del dipendente”	Disapplica e sostituisce l’art. 57 del CCNL 21.05.2018

Art. 72 “Codice disciplinare”	Disapplica e sostituisce l’art. 59 del CCNL 21.05.2018
Art. 74 “Nozione di retribuzione”	Disapplica e sostituisce l’art. 10 del CCNL 09.05.2006
Art. 75 “Tredicesima mensilità”	Disapplica e sostituisce l’art. 5 del CCNL 09.05.2006
Art. 79 “Fondo risorse decentrate: costituzione”	Dal 1^ gennaio 2023 disapplica le clausole dell’art. 67 del CCNL 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate dallo stesso art. 79 del CCNL 16.11.2022
Art. 80 “Fondo risorse decentrate: utilizzo”	Dal 1^ gennaio 2023 disapplica le clausole dell’art. 68 del CCNL 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate dallo stesso art. 80 del CCNL 16.11.2022
Art. 81 “Differenziale del premio individuale”	Disapplica e sostituisce l’art. 69 del CCNL 21.05.2018
Art. 82 “Welfare integrativo”	Disapplica e sostituisce l’art. 72 del CCNL 21.05.2018
Art. 83 “Trattenute per scioperi brevi”	Disapplica e sostituisce l’art. 44 del CCNL 14.09.2000
Art. 84 “Indennità per specifiche responsabilità”	Disapplica e sostituisce l’art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018
Art. 86 “Personale docente delle scuole dell’infanzia”	Disapplica e sostituisce gli artt. 30 e 33 del CCNL 14.09.2000. Disapplica altresì, limitatamente alla disciplina del precitato art. 33 del CCNL 14.09.2000, l’art. 7 del CCNL 05.10.2001
Art. 87 “Personale educativo dei servizi educativi per l’infanzia”	Disapplica e sostituisce l’art. 31 del CCNL 14.09.2000

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 88 “Personale insegnante delle scuole gestite dagli enti locali”	Disapplica e sostituisce l’art. 32 del CCNL 14.09.2000
Art. 89 “Personale addetto al sostegno operante nelle scuole statali”	Disapplica e sostituisce l’art. 32-bis del CCNL 14.09.2000 nonché, limitatamente alla disciplina dello stesso art. 32-bis del CCNL 14.09.2000, l’art. 7 del CCNL 05.10.2001
Art. 90 “Personale docente dei centri di formazione professionale”	Disapplica e sostituisce l’art. 34 del CCNL 14.09.2000
Art. 97 “Indennità di funzione”	Disapplica e sostituisce l’art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018
Art. 98 “Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada”	Disapplica e sostituisce l’art. 56-quater del CCNL 21.05.2018
Art. 100 “Indennità di servizio esterno”	Disapplica e sostituisce l’art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018

Preintesa relativa al contratto collettivo decentrato integrativo anno 2023

- RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Relazione illustrativa

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, presupposti e condizioni

Data di sottoscrizione		Preintesa del contratto integrativo: 01/12/2023
Periodo temporale di vigenza		Anni 2023/2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale Dr Placido Leone Parte Sindacale: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FL-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali Firmatarie: RSU, FL-CGIL;
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dalla preintesa contratto integrativo		a)CCDI 2023-2025 parte normativa b)CCDI 2023 parte economica
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	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 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
La Relazione della Performance per l'anno 2023 sarà sottoposta all'N.d.V. ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009, a conclusione del ciclo della performance		
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato dell'atto

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente CCI ha durata triennale dalla data della sua sottoscrizione relativamente all'applicazione delle materie previste dall'art. 7 comma 4 del CCNL 16.11.2022

Per le norme non modificate dal presente ccdi, resta in vigore quanto previsto dall'accordo precedente.

Sono stati confermati i criteri di ripartizione della produttività ed è stato modificato il sistema di perequazione tra incentivi specifici e produttività al fine di perseguire una distribuzione equa ed equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti, rinviando la concreta ripartizione alla contrattazione annuale sui criteri di distribuzione del fondo (articoli 5, 6 e 7 del CCI).

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo valgono per l'anno 2023 e possono essere rinegoziati con cadenza annuale.

Il presente CCI e le previsioni in esso contenute conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCI.

A seguire gli argomenti oggetto del presente CCI 2023:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione
- Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

TITOLO II – UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

- Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili
- Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

ALLEGATO 1-

Costituzione del Fondo delle risorse decentrate – Componente stabile e componente variabile - quote soggette a riduzione - non soggette a riduzione - variabili non soggette al tetto – risorse complessive a disposizione del Fondo delle risorse decentrate.

Con il presente contratto sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali e sono disciplinati i criteri relative alle procedure per le progressioni ex. art.14 del CCNL 21/05/2018. Sono state destinate a nuove progressioni orizzontali € 14.100,00 nel rispetto delle indicazioni del MEF/RGS che prevede che possa progredire una percentuale limitata di dipendenti, individuata come inferiore o al massimo uguale al 50% degli aventi titolo.

Sono inoltre stati rivisti i criteri di correlazione tra compensi aggiuntivi e premi correlati alla performance.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell’art. 79 del CCNL 2018-2021 e quindi:

- Attribuzione differenziali stipendiali nella categoria;
- indennità di comparto (art. 33 comma 4 CCNL 22.1.2004);
- indennità ex VIII livello.

La spesa prevista per il 2023 è la seguente:

Totale Fondo	128.834,66
Istituto	Spesa
progressioni orizzontali storiche	31.222,41
indennità comparto	18.680,00
Incentivi tecnici e Istat	15.500,00
Risorse disponibili	63.431,46

Le restanti somme, annualmente disponibili, sono destinate agli istituti di cui al CCNL 2019-2021, fermo restando che nuove progressioni economiche dovranno essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

La spesa prevista per il 2023 è riportata nella seguente tabella:

Lett. F)	Indennità servizio esterno art. 100 CCNL 16/11/2022	2.178,00
Lett. C)	Indennità condizioni lavoro (disagio rischio maneggi valori) 70-bis CCNL 21/05/2018	4.427,54
Lett. A) e B)	Premi per performance individuale e organizzativa	37.866,91
Lett. D)	Indennità di turno e reperibilità	685,57
Lett. E)	Indennità per specifiche responsabilità - Art. 84 c.2 CCNL 2022	5.000,00
Lett. F)	Indennità di funzione Art. 97 CCNL 16/11/2023	0,00
Lett. J)	Differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	10.250,00
Art. 82 lett. C)	Progetto Altare di San Giuseppe	3.023,44
	TOTALE	63.431,46

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica il sistema di valutazione e premialità del personale come da regolamento approvato dall’Unione dei Comuni Valle del Sosio, nonchè la pianificazione degli obiettivi stabilita nel Piano degli obiettivi 2023 e nel PIAO 2023-2025 approvati rispettivamente con deliberazioni di Giunta Comunale n. 160 del 17/10/2023 e n. 169 del 27/10/2023 (con la quale si è applicato il principio di prevalenza della performance organizzativa su quella

individuale, come previsto dal D.Lgs. 74/2017 e deliberato dalla G.C. con atto n. 243 del 28.12.2017)

È presente e attivo tra l'altro il Nucleo di Valutazione in composizione monocratica, che esercita le competenze previste dall'ordinamento in ordine alle verifiche sui risultati ed al monitoraggio sul funzionamento dell'intero Sistema.

Si dà atto del rispetto di quanto previsto dall'art. 40 c.3 del D.lgs/2001 in quanto la quota prevalente delle risorse variabili è destinata ad incentivare la performance.

Si dà inoltre atto, ai sensi del comma 3 art. 80 del CCNL 16.11.2022, che la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79 comma 1 con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, sono destinate ai trattamenti economici di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 e, specificamente, alla performance individuale sono destinate almeno il 30% di tali risorse.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività dei differenziali stipendiali

La disciplina dei differenziali stipendiali è prevista dall'art. Art. 14, rubricato "progressioni economiche all'interno delle aree" del CCNL 16/11/2022 che prevede l'attribuzione dei differenziali stipendiali ad una quota limitata di dipendenti utilizzando come metodo selettivo e meritocratico di valutazione, il valore della performance individuale attribuita al dipendente sulla base del vigente sistema premiale, unitamente all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento

Il CCDI prevede risorse stabili limitate destinate alle progressioni economiche per l'anno 2023 secondo i seguenti criteri generali:

- Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (D.lgs. 150/209, art. 23, c. 2) non superiore al 50% degli aventi diritto alla partecipazione.
- La selezione avviene sulla base dei requisiti, nonché sui criteri e nei limiti dei punteggi stabiliti nel ccdi
- La decorrenza dei differenziali è il 1° gennaio 2023
- Alla selezione per le P.E.O. partecipano tutti i dipendenti di ruolo a tempo indeterminato aventi diritto in servizio al 1/1/2023 presso il Comune di Chiusa Sclafani;
- Essere dipendenti di ruolo da almeno 2 anni interi e consecutivi nella P.A.;
- Possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi interi e continuativi.
- I differenziali stipendiali sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto (2019 2020 2021). Per i dipendenti che risultano non avere una valutazione, nel triennio immediatamente precedente, si retrocede al massimo di 5 anni al fine di avere disponibili 3 anni di valutazione. La mancata valutazione da considerare è per cause indipendenti dalla propria volontà (maternità obbligatoria, infortunio lavoro, malattia grave patologia)
- Si prende in considerazione la media della valutazione degli ultimi 3 anni consecutivi, salvo il caso di cui al comma precedente.
- Sono esclusi i dipendenti con una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto irrogata nell'ultimo biennio.

Nel caso di ex equo si adottano i seguenti criteri di priorità:

- Priorità al dipendente che risulterà avere la migliore media della valutazione individuale;
- L'anzianità maggiore nella categoria stipendiale
- Maggiore anzianità di servizio nelle PA;
- Priorità al dipendente che risulterà più anziano di età.

Il limite massimo per l'attribuzione dei differenziali stipendiali per il 2023 è il rispetto dei seguenti due parametri: al massimo Euro 10.250,00 della parte stabile del fondo e un numero massimo di progressioni pari al 50% degli aventi diritto.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Per i risultati attesi, in termini di performance, si fa riferimento al piano degli obiettivi approvato con deliberazione G. C. n. 160 del 17/10/2023 con la quale è stato approvato il Piano degli obiettivi e il successivo PIAO 2023-2025 ai quali si rinvia.

COMUNE DI CHIUSA SCLAFANI

**Preintesa relativa al contratto collettivo decentrato
integrativo anno 2023
Personale non dirigente**

RELAZIONE TECNICO -FINANZIARIA

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Premessa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Infine, in merito ad altri istituti economici definiti dal contratto, vi rientrano la copertura assicurativa e il patrocinio legale, rispettivamente previsti dagli artt. 58 e 59.

Le nuove risorse fisse

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

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

b) Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; Il personale del comparto in servizio, al 31/12/2018, risultava pari a n. 58 unità.

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

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

Ai sensi dell'art.79, comma 1-bis del CCNL 2019-2021 alla data del 01/04/2023 confluiscono nell'importo consolidato le risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3e D1 destinato al pagamento dei profili professionali assunzioni in B3 e D3.

Le risorse variabili

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Incremento delle risorse

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

Relazione tecnico-finanziaria

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

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

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti. Si fa presente che è stato quantificato il fondo delle risorse decentrate nell'anno 2023 in complessivi € 128.834,66 di cui € 15.500,00 per quote incentivi per funzioni tecniche ed ISTAT.

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

- Risorse storiche consolidate

Importo unico consolidato anno 2017: € 86.671,00

L'importo previsto per l'anno 2023 per la retribuzione di posizione e di risultato ammonta complessivamente ad € 49.061,71, importo destinato nel 2017 alle posizioni organizzative e trova il suo stanziamento nei seguenti capitoli relativi alla spesa di personale dei diversi settori in cui è organizzato l'Ente: Cap. 10210; 10751; 10810; 10822; 11100; 12610; 17560; 17580.

Ai sensi dell'art.67, comma 1, CCNL 2016-2018 *“A decorrere dall'anno 2018, il “Fondo risorse decentrate”, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioniorganizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di “alta professionalità”. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi”*:

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016-2018)	€ 86.671,00
TOTALE	€ 86.671,00

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

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

QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A) – a valere nel fondo dell'anno 2019 e successivi-N.62 Unità	€ 5.158,40
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) – parte rivalutata per l'anno 2019 e successivi	€ 1.450,60
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO – (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	€ 1.236,69
RISORSE RIASSORBITE AI SENSI DELL'ART.2, CO.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	€ _____
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	€ _____
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE – (ART.67, COMMA 2 LETT.F) – solo per le Regioni	€ _____
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO – (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	€ _____
INCREMENTO RINNOVO CONTRATTO 2019-2021 (Art.79, co. 1 lett. b) pari a 84,50 euro per ciascun dipendente presente alla data del 31/12/2018 (con calcolo del personale part-time in modo pieno) Personale n. 58	€ 4.901,00
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO CCNL 2019-2021 (ART.79, CO. 1 LETT.d)	€ 3.635,91
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA – (ART.79 co. 1 lett.c)	€ _____
DAL 01/04/2023 – DIFFERENZIALI STIPENDIALI CAT. B3 E D3 (Art. 79 co. 1-bis CCNL 2019-2021)	€ 211,17
AUMENTO-DIMINUZIONE FONDO – Art.33, comma 2, d.l. 34/2019	€ _____
TOTALE	€ 16.593,77_

E' stato inserito il valore di aumento del salario accessorio in coerenza con il rapporto pro capite del salario accessorio dell'anno 2018, tenuto conto della media del personale presente rispetto al 31/12/2018 che è pari a 42,18, fermo restando che il personale medio presente nell'anno 2023 pari ad 40,32 risulta essere inferiore a quello censito al 31/12/2018 si applica il limite di cui all'art.23, comma 2, d.lgs. 75/2017.

III.1.2 – Sezione II – Risorse variabili

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

Risorse variabili soggette ai limiti

<i>SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – (ART.67, C.3, LETT.c) CCNL 2016-2018)</i> <i>Art. 59 comma 1 – lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI e art. 1, comma 1, lett. 2-bis del d.lgs. n. 546/1992 e per incentivazioni in caso di vittoria delle spese nelle cause tributarie; liquidazione sentenze favorevoli all'Amministrazione di cui all'art. 27 Ccnl 98/01(spese compensate)</i>	€ _____
<i>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. – (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. a), CCNL 2016-2018) – rese in via ordinaria</i>	€ _____
<i>FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.3, LETT.d)</i>	€ 267,89
<i>INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.79, co. 2, lett. b)</i>	€ _____
<i>MESSI NOTIFICATORI – (Art.67, C.3, lett. f) CCNL 2016-2018; ART. 54, CCNL 14.9.2000)</i>	€ _____
<i>AUMENTO PER SCELTE ORGANIZZATIVE E INCENTIVI CDS (Art.79, co.2 lett. c)</i>	€ _____
<i>QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.k) CCNL 2016-2018)</i>	€ _____
<i>RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA – (Art.67, co. 3, lett. b)</i>	€ _____
TOTALE	€ 267,89

Risorse variabili non soggette ai limiti

<i>ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE – (Art. 80, co. 1, ultimo periodo)</i>	€ _____
<i>ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE – (Art.79, co. 2, lett. d)</i>	€ _____
<i>QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE – (d.l. semplificazioni) e condoni edilizi</i>	€ 15.000,00
<i>QUOTA MAX 0,22% MONTE SALARI 2018 (Art.79, co. 3 CCNL 2019-2021)</i>	€ _____
<i>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) – non ordinariamente resi – Secondo la Sezione Liguria delibera 105/2018 vi rientrano solo i trasferimenti da privati</i>	€ 500,00

Incentivi tributari – Art.1, comma 1091, legge n.145/2018 in caso di rispetto dell'approvazione dei documenti contabili (bilancio di previsione e conto consuntivo approvati nei termini)	€ _____
INCREMENTO RINNOVO CONTRATTO 2019-2021 (Art.79, co. 1 lett. b) pari a 84,50 euro per ciascun dipendente presente alla data del 31/12/2018 (con calcolo del personale part-time in modo pieno) ANNO 2021-2022 - Personale n. 58	€ 9.802,00
TOTALE	€ 25.302,00

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

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

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

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

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.1 è pari ad **€ 103.264,77** ottenuto dalla somma dei valori seguenti: € 86.671,00 + € 16.593,77;
- Totale risorse variabili sottoposte a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.2 è pari a complessivi **€ 25.569,89** ottenuto dai valori delle risorse soggette ai limiti per € 267,89 e non soggette a limitazioni per € 25.302,00;
- Totale Fondo sottoposto a certificazione. Il totale del fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi € 128.834,66, che dedotte le somme quali incentivi funzioni tecniche per € 15.000,00, ISTAT per € 500,00, le risorse utilizzate quale indennità di comparto per € 18.680,79 e progressioni erogate nell'anno in corso pari ad € 31.222,41 comportano risorse iscritte nel bilancio 2023 pari ad **€ 63.431,46**.

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

Le risorse che non transitano dal fondo sono costituite dal fondo posizioni e risultato elevate qualificazioni per € 49.061,71 e dal fondo lavoro straordinario per € 1.806,00.

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 dalla preintesa sottoposta a certificazione

Non vengono regolate dal presente atto le seguenti somme relative ad istituti la cui regolamentazione è fissata direttamente dalla legge o dal contratto collettivo nazionale:

Istituto	Spesa
progressioni orizzontali	31.222,41
indennità comparto	18.680,79
Indennità di turno, condizioni lavoro, servizio esterno, reperibilità, maggiorazione festivi e notturni (art. 17, comma 2, lettera d, e, CCNL 1/4/1999):	
Indennità di reperibilità	685,57
Indennità condizioni lavoro	4.427,54
Indennità servizio esterno	2.178,00
Maggiorazioni Reperibilità	
Totale	57.194,31

Le restanti somme, annualmente disponibili, sono destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022, fermo restando che nuove progressioni economiche, dovranno essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dalla preintesa

Vengono regolate dall'atto le seguenti somme:

Istituto	Spesa
Nuove progressioni orizzontali	10.250,00
Specifiche responsabilità art. 70-quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018	5.000,00
Compensi ISTAT	500,00
Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016	15.000,00
Progetto Altare San Giuseppe – Welfare integrativo	3.023,44
Performance individuale	37.866,91
Totale	71.640,35

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto (Sez. I)	
Somme regolate dal contratto (Sez. II)	
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

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

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

Le risorse stabili a disposizioni per l'anno 2023 risultanti dalla tabella 1 ammontano a complessivi € 128.834,66

Le risorse stabili per l'anno 2023 ammontano a € 128.834,66. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità collegate all'organizzazione del lavoro, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a complessivi € 57.194,31. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di incentivo legata alla performance è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente, in coerenza con il d.lgs. 150/2009.

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

Tabella 1 – Costituzione del fondo

Costituzione fondo	Fondo anno 2023	Fondo anno 2016 (limite)
TOTALE	87.907,69	113.113,00
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)		22.359,00
TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")	87.907,69	90.754,00
TOTALE		
Risorse variabile soggette al limite	267,89	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	267,89	
Risorse variabili non soggette al limite (Spese tecniche ed ISTAT)	15.500,00	6.917,00
Incremento risorse variabili non soggette al limite	25.159,08	
TOTALE PARTE VARIABILE	40.659,08	6.917,00
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)	//	7.059,00
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)		
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)		
Altre decurtazioni fondo (art. 9 c. 2 DL 78/2010)		
TOTALE		7.059,00
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	87.907,69	90.612,00
Risorse variabili	267,89	
TOTALE FONDO SOGGETTO AL LIMITE	88.175,58	90.612,00
ART. 67 DEL CCNL DEL 21-05-2018 C. 2 LETT. A e b (risorse non soggette al limite)	40.659,08	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	128.834,66	

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

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate per € 63.431,46 al cap. 21631 art. 1 Miss.1 Pr. 1 PCI: 1.1.1.1. del bilancio esercizio finanziario 2023-2025 dove esiste la necessaria disponibilità ed € 15.500,00 nei pertinenti capitoli di bilancio nei quali sono state stanziare ed impegnate le somme dei lavori a cui si riferiscono.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo

Il limite di spesa pari al fondo di spesa dell'anno 2016 risulta rispettato.



COMUNE DI CHIUSA SCLAFANI

CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

Organo di revisione

Verbale n. 29 del 16/12/2023

OGGETTO: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2023 – 2025

L'Organo di revisione del Comune di Chiusa Sclafani, nella persona di Pantano Michele,

Premesso

- Che in data 12/12/2023 è stata trasmessa a mezzo pec la richiesta di parere sull'ipotesi di CCID anno 2023 (integrata con pec del 15/12/2023, prot. n. 12505), cui risulta allegata la relazione illustrativa e tecnico finanziaria;

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

- L'art. 8, comma 6 del CCNL 16/11/2022 recante la seguente disciplina:

“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”;

Visti

- gli artt. 40, comma 3-quinquies e 40 bis del D.Lgs. n. 165/2011;

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

Richiamata la determina n. 900 del 05/12/2023 di costituzione del fondo per il personale non dirigente relativa al 2023, redatta dal Responsabile dell'Area Economico e finanziaria e sulla quale l'Organo di revisione ha rilasciato parere favorevole con verbale n. 27/2023;

Preso atto che la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. hanno siglato in data 01/12/2023 l'ipotesi di CCID inerente la destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023;

Evidenziato inoltre che:

- il contenuto del CCDI risulta coerente con le disposizioni normative e contrattuali;
- il totale delle risorse distribuite rispetta l'ammontare delle risorse quantificate in fase di costituzione del fondo;

- l'effettiva attribuzione di risultato avverrà solo a seguito della verifica a consuntivo in base ai vigenti criteri indicati nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente;
- che l'Ente ha adottato il Piano della performance con delibera di G.M. n. 160 del 17/10/2023;
- l'Ente ha aggiornato il Piano di prevenzione della corruzione, dell'illegalità e trasparenza con delibera di G.M. n. 62 del 11/04/2023;

Tutto ciò premesso

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

Visto il CCNL 16/11/2022 e i CCNNLL precedenti per le disposizioni non disapplicate;

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

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

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

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

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

Esprime

parere favorevole alla sottoscrizione definitiva del CCDI anno 2023.

Villafranca Tirrena, 16/12/2023

IL REVISORE UNICO

Michele Pantano (*)

(*) Il documento è firmato digitalmente.



COMUNE DI CHIUSA SCLAFANI

CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE

Il giorno 01/12/2023 alle ore 10:30 si sono riunite nell'ufficio del Segretario comunale la delegazione di parte pubblica, rappresentata dal Segretario generale Placido Leone e dalla Dott.ssa Rosaria Milioto, e la RSU nelle persone di Domenico Giangalanti, Gianni Giannetto, Giuseppe Scaturro, Michele Cascio e la rappresentanza sindacale Giovanni Cammuca (CGIL).

Con riguardo al rinnovo del CCI, le parti procedono con l'esame della piattaforma trasmessa in allegato alla convocazione e stabiliscono, su proposta della parte sindacale, di modificare la formulazione dell'art. 26 della bozza di CCI prevedendo che l'indennità di funzioni spetti anche al personale di polizia municipale nominato con atto formale responsabile di uno o più quartieri. L'indennità viene fissata in € 500,00 annui.

Inoltre le parti convengono di modificare la tabella di remunerazione delle indennità per gli agenti contabili.

Le parti dunque concordano sullo schema di CCI modificato come sopra.

Conclusa la trattativa sul CCI, si passa alla trattazione dei criteri di ripartizione del fondo efficienza servizi.

Al riguardo le parti convengono sull'adeguamento delle indennità dei fondi alla luce della quantificazione delle indennità contenuta nello schema di CCI oggetto dell'odierno accordo.

Inoltre si confermano gli importi per i progetti obiettivo già stanziati con la deliberazione di Giunta comunale n. 41/2023 e gli importi per la reperibilità di cui alla determinazione n. 14 del 12/01/2023. Inoltre si concorda sulla previsione di effettuare la procedura per il riconoscimento dei differenziali stipendiali per il 50% degli aventi diritto alla partecipazione. Interviene alla riunione l'arch. Parisi, componente della parte pubblica.

Infine, le parti concordano, su iniziativa della parte sindacale, sulla volontà di avviare nel 2024 le progressioni di cui al combinato disposto dell'art. 13 commi 6 e 8 del CCNL secondo le indicazioni fornite da ARAN, che ha condiviso la posizione nell'orientamento CFL 208 con il Dipartimento della Funzione pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

Conclusa la trattazione dei punti all'ordine del giorno la riunione è sciolta alle 12:30

Parte Pubblica

Placido Leone

Dott.ssa Rosaria Milioto

Arch. Maurizio Parisi

la RSU

Domenico Giangalanti

Gianni Giannetto

Giuseppe Scaturro

Michele Cascio

Le rappresentanze sindacali

Giovanni Cammuca (CGIL/FL)