



COMUNE DI SAN CIPIRELLO

Città Metropolitana di Palermo

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 117 del 19-12-2024

Oggetto: **APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2024, E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE**

L'anno **duemilaventiquattro**, il giorno **diciannove** del mese di **dicembre** dalle ore 13:55 alle ore 14:11 nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il **Vito Cannella**, nella qualità di Sindaco.

Sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

		Presente/Assente
Cannella Vito	Sindaco	Presente
Licata Salvatore	Assessore	Presente
Scannaliato Gaspare	Assessore	Presente
Marino Vittoria	assessore	Assente
La Milia Vincenzo	assessore	Presente
Micciche' Mariarosa	Assessore	Assente

Con l'assistenza del Segretario Comunale Dott.ssa Mariagiovanna Micalizzi

Il Presidente, constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Proposta di Delibera di Giunta N. 132 del 19-12-2024

Oggetto: APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2024, E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

Visto il testo unico delle leggi sull'ordinamento delle autonomie locali approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Visto il testo unico sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche approvato con decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;

Visto il vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Visto il vigente regolamento comunale di contabilità;

Visto il decreto del Sindaco n. 03 del 17/01/2023 con cui è stata nominata la Responsabile dell'Area 2 Servizi economico finanziari e Tributi locali;

Vista la Delibera n. 39 del 28/04/2023 con cui la Giunta Comunale, Costituzione delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi dell'art. 7, c. 3, CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022.

Richiamate, le seguenti deliberazioni:

- Deliberazione Consiglio comunale n. 32 del 11/09/2024, con cui è stato approvato il Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2023;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 12/06/2024 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 27/06/2024 la quale è stato approvato il Bilancio 2024-2026;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 22/07/2024 di approvazione del P.E.G. 2024-2026;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 16/10/2024 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il Triennio 2024-2026;
- la deliberazione giunta n. 101 in data 05/11/2024 recante linee di indirizzo per la delegazione di parte pubblica, in ordine alla costituzione e utilizzo del fondo 2024 al fine della sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del Comune di San Cipirello – parte giuridica 2024/2025 e parte economica 2024”

la Determinazione Dirigenziale n. 393 del 11/11/2024 con cui è stata data piena copertura finanziaria alle risorse costituite nel fondo risorse decentrate per l'anno 2024 (CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022);

Dato atto che:

-In data 05/12/2024 prot. n. 20694, si è proceduto alla convocazione delegazione sindacale per Sottoscrizione definitiva CCDI “Integrazione parte giuridica anno 2024/2025 - Parte economica anno 2024”;

-è stata portata a termine la contrattazione decentrata in data 18/12/2024, tra la delegazione sindacale e la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di San Cipirello;

-è stata siglata la pre-intesa di contratto collettivo decentrato integrativo per la dirigenza per il triennio 2024-2026;

Preso atto che i contenuti della pre-intesa di contratto collettivo decentrato integrativo sono in linea con gli indirizzi espressi dall'Amministrazione;

Vista la relazione illustrativa tecnico finanziaria prevista dall'art. 8 del CCNL 17.12.2020 e redatta ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs 165/2001 secondo le indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare n. 25/2012, agli atti del settore Risorse Umane;

Constatato che il Collegio dei Revisori dei Conti in data 28/11/2024 ha reso il parere n. 19/2024, con il quale ha verificato la compatibilità dei costi previsti dalla pre-intesa di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2024-2026, con le previsioni dei documenti di programmazione finanziaria del Comune di San Cipirello;

Ravvisata la necessità di stabilire che la presente deliberazione venga resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, e s.m.i., stante l'urgenza di sottoscrivere il contratto decentrato integrativo entro l'anno 2024;

PROPONE DI DELIBERARE

1. di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per la dirigenza per il triennio 2024-2026, sulla base della pre-intesa al medesimo contratto sottoscritta con la parte sindacale in data 18/12/2024 ed allegata alla presente delibera quale parte integrante e sostanziale;
3. di dare mandato al Responsabile dell'Area 2 Servizi economico Finanziari e Tributi locali di provvedere ad adottare gli atti conseguenti alla presente deliberazione, incluso l'invio all'ARAN del testo contrattuale entro 5 giorni dalla sua sottoscrizione definitiva;
4. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile

Il Responsabile del Procedimento

Rag. Elina Gambino
(Sottoscritto con firma digitale)

Proponente

Rag. Gambino Elina
(Sottoscritto con firma digitale)

PARERI, RESI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL T.U. APPROVATO CON D.LGS. 18.08.2000, N. 267, SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 132 del 19-12-2024 avente per oggetto: **APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2024, E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE**

Il Responsabile dell'Area II Servizi Economico- Finanziari Tributi Locali, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere Favorevole** in merito alla **Regolarita' tecnica** sulla proposta di deliberazione.

Li, 19-12-2024

La Responsabile dell'Area II Servizi Economico-
Finanziari Tributi Locali
Rag. Elina Gambino
(Sottoscritto con firma digitale)

PARERI, RESI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL T.U. APPROVATO CON D.LGS. 18.08.2000, N. 267, SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 132 del 19-12-2024 avente per oggetto: **APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2024, E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE**

Il sottoscritto Responsabile dell'Area II Servizi Economico- Finanziari Tributi Locali, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere Favorevole** in merito alla **Regolarita' contabile** sulla proposta di deliberazione.

Li, 19-12-2024

La Responsabile dell'Area II Servizi Economico-
Finanziari Tributi Locali
Rag. Elina Gambino
(Sottoscritto con firma digitale)

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto: **APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2024, E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE.**

VISTO il parere di Regolarita' tecnica;

VISTO il parere di Regolarita' contabile;

Con voti unanimi e favorevoli palesemente espressi per alzata di mano

DELIBERA

Di approvare, così come approva, la proposta di deliberazione allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.

Con separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44 del 03.12.1991 e ss.mm.ii., dichiara la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

Il Sindaco
Vito Cannella
(Sottoscritto con firma digitale)

L'Assessore Anziano
Salvatore Licata
(Sottoscritto con firma digitale)

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Mariagiovanna Micalizzi
(Sottoscritto con firma digitale)

ESECUTIVITÀ
(Art. 134 del D.Lgs. n.267/2000)

Il sottoscritto Segretario Comunale, visto gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- per il decorso del termine di 10 giorni dalla sua pubblicazione ai sensi dell'art. 134, 3° comma, del D.Lgs. n.267/2000;
- perché dichiarata immediatamente eseguibile.

Comune di San Cipirello, Lì 19-12-2024

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Micalizzi Mariagiovanna

COMUNE DI SAN CIPIRELLO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO



**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2024/2026**

**PARTE ECONOMICA
Anno 2024**

Sommario

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali.....	4
Art. 1 - Finalità e principi.....	4
Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione.....	4
Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali.....	5
Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri.....	5
Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento.....	6
Art. 6 - Informazione.....	6
Art. 8 - Confronto, soggetti e materie.....	6
Art. 9 - Contrattazione, soggetti e materie.....	7
Art. 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali.....	9
Art. 11 - Assemblee.....	10
Capo II - Il nuovo sistema di classificazione del personale.....	10
Art. 12 - Classificazione del personale.....	10
Art. 13 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione.....	11
Art. 14 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree speciali.....	11
Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance.....	12
Art. 15 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale.....	12
Art. 16 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza.....	15
Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici.....	15
Art. 17 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste.....	15
Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro.....	16
Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione.....	18
Art. 20 - Indennità di funzione del personale della polizia locale.....	21
Art. 21 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno.....	22
Art. 22 - Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada.....	23
Art. 23 - Incentivi per le funzioni tecniche.....	23
Art. 24 - Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate.....	23
Art. 25 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate.....	24
Art. 26 - Integrazione della disciplina per la reperibilità.....	24
Art. 27 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei dipendenti ai fini dell'erogazione della indennità di turno.....	24
Art. 28 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.....	24
Art. 29 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione.....	25
Art. 30 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree.....	25
Capo V Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro.....	27
Art. 31 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro.....	27
Art. 32 - La Banca delle Ore e il lavoro straordinario.....	28
Art. 33 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.....	29
Art. 34 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale.....	29
Art. 35 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018.....	29
Art. 36 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.....	29
Art. 37 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni.....	30
Art. 38 - Destinazione risorse decentrate anno 2023.....	30
CAPO VI - La costituzione del fondo.....	30
Art. 39 - Integrazione della parte variabile del fondo.....	30
Art. 40 - L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione.....	30
CAPO VII - Clausole di verifica e norme finali.....	31

Art. 41 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo31
Art. 42- Interpretazione autentica dei contratti decentrati31
Art. 43 - Norme finali.....31
Allegato n. 1 – Utilizzo fondo32

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali del 2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifico accordo, viene ripartito il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente 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 ed ogni sua integrazione 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 autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale

accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

6. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
7. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
6. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.

Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione.
2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.
3. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.

6. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo fax e/o Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata per le R.S.U.
7. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

Art. 6 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 4 del CCNL 2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva e obbligatoria, idonea e preventiva, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 2022, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Art. 8 – Confronto, soggetti e materie

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL 2022, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
1. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche

singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

2. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione);
- o) gli andamenti occupazionali;
- p) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;

Art. 9 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a. La R.S.U.;
 - b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
 - c. I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.
3. 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 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti 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. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;

- 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 delle Elevate Qualificazioni, 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;
- x. integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 9 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- y. individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
- z. 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;
- aa. 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;
- bb. modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999;
- cc. 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;
- dd. 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).

Art. 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. L'Amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. L'Amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.
4. Nella sede dell'Ente è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, nell'ambito della

medesima macrostruttura, in caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica.

5. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970).

Art. 11 - Assemblee

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.
3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata al coordinatore ove esistente, negli altri casi agli altri componenti della R.S.U.
4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
5. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
8. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
9. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.

Capo II – Il nuovo sistema di classificazione del personale

Art. 12 - Classificazione del personale

- Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - a. Area degli Operatori;
 - b. Area degli Operatori esperti;
 - c. Area degli Istruttori;
 - d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

- Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
- Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
- Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 2022 dalle precedenti aree alle attuali aree, l'Ente individua, descrive e dettaglia i profili professionali appartenenti alla propria dotazione organica.

Art. 13 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione

1. I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

Art. 14 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree speciali

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.
2. I criteri per l'effettuazione delle procedure selettive speciali si basano sui seguenti elementi di valutazione:
 - a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (Fino a 40 punti su 100);
 - b) Titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura (Fino a 40 punti su 100);
 - c) Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali (Fino a 20 punti su 100).
 - d) Valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - e) assenza di provvedimenti disciplinari;
3. Le progressioni speciali di cui al presente articolo, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107 del CCNL 2022, sono anche finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.
4. La disciplina del presente articolo è oggetto di solo confronto con le organizzazioni sindacali.
5. Sarà cura dell'Ente predisporre apposito Regolamento, che dovrà prevedere la definizione tramite confronto con le Organizzazioni sindacali.

Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance

Art. 15 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance del Comune vigente.
2. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla performance individuale, c.d. produttività individuale e produttività per progetti. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione. Eventualmente partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o da altra forma di gestione associata.
3. Il 30% delle risorse variabili del fondo (art. 67 c. 3), senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge e quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal Comune per suo conto, ovvero le lettere lett. c), f) e g) del medesimo comma, è destinato all'incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come almeno il 60%, delle risorse di parte variabile dell'art. 67 c. 3 escluse le lettere lett. c), f) e g), sono destinate all'incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale, nonché all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, indennità di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.
4. **I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale e per progetti** sono articolati nelle seguenti modalità:
 - a) **Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa** complessiva dell'Ente, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali del piano della performance allegati al PIAO). Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione della performance organizzativa espressa nell'anno che incide sul budget previsto per tale istituto (es. budget performance organizzativa iniziale = 1.000,00 euro, performance 90%, budget performance finale 900,00 euro) e sono assegnati in misura corrispondente al giudizio espresso nella scheda individuale di valutazione tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile;
 - b) **Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti.** Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture, nell'ambito della proposta di valutazione della performance per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, ed alla valutazione individuale effettuata da parte dei singoli responsabili di riferimento sulla base delle schede di valutazione previste nel regolamento per la misurazione e valutazione della

performance. Gli obiettivi assegnati ai dipendenti devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al Responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi. L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture (c.d. budget di struttura) e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base del numero dei dipendenti assegnati e della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 8 del presente articolo), integrata, eventualmente, dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 7 del presente articolo);

c) **Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento** finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente come anche al recupero di situazioni deficitarie o il mantenimento di standard qualitativi. Preliminarmente viene sottoposto al Nucleo la valutazione iniziale del progetto per verificare se questo rientra tra le tipologie previste per l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base dell'attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi, che deriva dal numero dei partecipanti moltiplicato per le ore di lavoro previste per il raggiungimento degli obiettivi attesi ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto, come indicato nella scheda allegata al presente contratto. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti e alla responsabilità prestata, a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attesi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili sulla base dell'apposita scheda allegata al presente contratto (Allegato 2).

5. L'attribuzione delle risorse di cui alla lettera b) del precedente comma 4 (obiettivi assegnati dai Responsabili a tutto il personale) avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 7, lettera a).
6. Entro i 30 giorni successivi all'approvazione del PIAO, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti (ovvero i responsabili negli enti in cui non vi sono dirigenti) assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 4 al personale delle strutture da essi dirette; qualora non venissero assegnati specifici obiettivi ai dipendenti si considera il grado di partecipazione al raggiungimento di quelli assegnati alla struttura. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 4, con l'indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.
7. I criteri di incentivazione della performance individuale sono definiti secondo le seguenti modalità:
 - a) Le risorse che annualmente vengono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale, sono assegnate ai diversi settori tenendo conto del numero, del periodo di servizio nell'anno di riferimento e della percentuale di servizio part-time dei singoli dipendenti assegnati al settore, nonché della area professionale d'inquadramento, in base ai seguenti coefficienti:

AREE	PUNTEGGI
Area degli operatori	1,00
Area deli operatori specializzati	1,50

Area degli istruttori	2,00
Area dei funzionari	2,50

- b) In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi complessivamente riconducibili al settore (valutati nella performance individuale), sulla base della valutazione proposta dal Nucleo di valutazione si dispone proporzionalmente la riduzione della rispettiva quota del corrispondente budget settoriale. La riduzione non viene operata se il mancato o parziale raggiungimento non supera una quota riconducibile al 20%. Le previsioni di cui alla presente lettera non si applicano qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, così come rilevato dal Nucleo di Valutazione, sia imputabile a cause indipendenti dalla performance dei collaboratori.
- c) I premi di performance individuale sono distribuiti proporzionalmente al punteggio ottenuto nel relativo ambito di valutazione, tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile.
- d) Le quote di incentivo alla performance individuale spettanti ad ogni dipendente vengono ridotte in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, in base ai giorni di assenza.
- e) Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione delle assenze per ferie e festività soppresse (per la sola quota annuale) e di quelle per il recupero delle prestazioni di lavoro straordinario, nonché per i periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità e infortuni sul lavoro. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e a contribuire ai risultati del settore.
- f) Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, questi ultimi saranno distribuiti in modo proporzionale a tutti i dipendenti che si sono collocati in posizione utile nella graduatoria di settore hanno riportato una valutazione individuale complessiva superiore al 70% del massimo percepibile.
8. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da specifiche norme di legge e performance organizzativa ed individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui al successivo comma 11.
9. Ai fini del comma 9 assumono rilievo i seguenti incentivi, percepiti nell'anno di valutazione della performance al lordo di tutti gli oneri:
- Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016 e s.m.i.;
 - I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997;
 - I compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
 - Gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle

entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI.

10. La correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:

Compensi erogati nell'anno, calcolati al lordo di tutti gli oneri				Percentuale di riduzione performance
fino a			€ 2.500	0%
Da	€ 2.501	a	€ 4.000	10%
Da	€ 4.001	a	€ 6.000	20%
oltre	€ 6.000			30%

11. Il sistema di perequazione di cui ai precedenti commi potrà essere oggetto di rivalutazione in fase di prima applicazione, tenendo conto degli impatti effettivi derivanti dalla sua applicazione.
12. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.
13. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo a fine anno vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale integrando il budget già previsto.

Art. 16 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza

- Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2022, i compensi legati alla performance individuale devono essere ripartiti in modo da assicurare a un numero limitato di dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, il numero dei dipendenti che percepiscono il premio deve essere inferiore al 50% dei dipendenti per struttura e comunque arrotondato all'unità, in caso i pari merito per struttura superano tale percentuale il premio non viene assegnato ai dipendenti della struttura medesima.
- Ai sensi dell'art. 81 c. 4 del CCNL 2022, la quota economica del 30% può essere ridotta al 20% qualora il grado di raggiungimento medio degli obiettivi assegnati alle singole strutture per l'anno di riferimento, attestato dal Nucleo di Valutazione, abbia superato l'80%.

Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici

Art. 17 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

- Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
- Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.

3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente o Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. **Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa**, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori di cassa-maneggiati nell'annualità di riferimento:
 - a) Euro 0,50 giornaliero lordo per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 1.999,99
 - b) Euro 1,00 giornaliero lordo per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 2.000,00 e il massimo di Euro 3.999,99;
 - c) Euro 1,50 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 4.000,00 e il massimo di Euro 8.999,99;
 - d) Euro 2,00 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo uguale o superiore a Euro 9.000.

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore di assegnazione del dipendente. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati, desunti dai rendiconti annuali resi dagli

Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, trasmessi, per la liquidazione delle competenze al Settore del Personale.

3. **Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad Euro 3,00. Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, come di seguito individuate:

Servizio cimiteriale: figure professionali di: Autista, Operaio, Collaboratore servizi di custodia cimiteriali, Operatore servizi ausiliari, che operano nel servizio, sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale per le attività cimiteriali e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi;

Servizio Viabilità e Giardini Verde Pubblico: figure professionali di: Autista, Giardiniere, Operaio, Capo Operaio, Operatore servizi ausiliari, che operano nel servizio, che utilizzano macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: attività lavorative in presenza di traffico urbano e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi;

Servizio Illuminazione pubblica: figure professionali di: Elettricista, Operaio, Autista, che operano nel servizio, utilizzano macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: sostituzione di lampade e armature elettriche su pali di illuminazione, operazioni in cabine di trasformazione dell'Energia Elettrica M.T. e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi.

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

4. **Per le attività che comportano per il dipendente un disagio** dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, compete l'indennità giornaliera lorda pari a Euro 2,00, nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro, esclusa la turnazione (come ad esempio un orario spezzato, senza considerare la normale pausa prevista per l'erogazione dei buoni pasto, oppure organizzato in modo tale da corrispondere ad una particolare articolazione oraria del servizio a supporto di attività istituzionali – cerimoniali).

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 1.250,00 annui lordi elevabili al massimo di 1.500,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di **compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi** rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
 6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente e comunicato al Settore del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
 7. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei Settori, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno ogni Responsabile individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene trasmesso al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante.
 8. Sulla base delle risultanze formalizzate dai Responsabili e sulla base del budget previsto da assegnare a ogni struttura per il finanziamento dell'istituto fermo restando gli esiti della contrattazione decentrata, il Responsabile di ciascun Settore sempre a inizio anno (sempre che non sia data ultrattività agli incarichi precedentemente assegnati) adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle Aree che non risulti incaricato dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.
 9. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/rispondabilità che si ricollegano ai requisiti indicati al successivo comma 10 del presente Contratto Decentrato, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.
 10. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, nonché i relativi compensi annui, non superiori al tetto di Euro 1.250,00, elevabili a 1.500,00 euro (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono così individuate:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Operatori individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari area.	Fino a Euro 500,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Operatori Esperti individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari o inferiore area e di lavorazioni complesse.	Fino a Euro 800,00

<p>Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Istruttori, individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, di personale di pari o inferiore area e per lo svolgimento di incarichi che comportano responsabilità specifiche e attività che hanno un notevole livello di complessità o disomogeneità:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolari complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai regolamenti dell'Ente). 2) affidamento incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento del medesimo (per assenze entro i 30 gg); 3) responsabile della transizione digitale art. 17 del CAD Dlgs n. 82/2005; 4) responsabile interno della protezione dei dati personali art. 37 GDPR 679/2016 	Fino a Euro 1.250,00
<p>Responsabilità riferite a personale dell'Area dei Funzionari, individuate dal Responsabile di Settore formalmente affidate dal medesimo, in uno o più dei seguenti ambiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, formalizzata nello schema organizzativo (servizio/ufficio); 2) affidamento del compito di coordinamento di operatori di area pari o inferiore; 3) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale; 4) attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e professionalità specifiche; 5) affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al Servizio/Ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> - incaricato al rilascio dell'autorizzazione paesaggistica ai sensi degli art. 146 e 159 del D. Lgs. n. 42 del 2004 e s.m.i.; - responsabile della transizione digitale art. 17 del CAD Dlgs n. 82/2005; - responsabile interno della protezione dei dati personali art. 37 GDPR 679/2016. 	Fino a Euro 1.500,00

11. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:

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

-In caso di trasferimento ad altro Servizi.

12. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio sia a tempo pieno che part-time.
13. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
14. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità e sono trasmesse per la corresponsione all'Ufficio Trattamento Economico del Personale.
15. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 20 – Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Gli enti possono erogare al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della polizia locale e i relativi compensi nella misura massima di 1.250,00 euro, elevabile a 2.000,00 euro per l'area dei funzionari (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttori, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore area e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di maresciallo/ispettore.	Fino a Euro 1.250,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari dal Comandante, nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata; 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) coordinamento di operatori di area pari o inferiore; 4) incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento di questi (per assenze entro i 30 gg);	Fino a 1.500,00
5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite; 6) Grado di capitano/commissario.	

3. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - In caso di trasferimento ad altro Servizi.
4. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio sia a tempo pieno che part-time per l'intero anno.
5. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
6. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità e sono trasmesse per la corresponsione all'Ufficio Trattamento Economico del Personale.
7. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 21 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2022 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano uguali o maggiori al 50% delle giornate lavorate nel mese o comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno;
3. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:
 - a) € 2,00 lordi giornalieri per servizi esterni maggiori di 3 ore nel quadrante 08:00 – 20:00;
 - b) € 2,50 lordi giornalieri per servizi esterni maggiori di 3 ore nel quadrante 20:00 -02:00;
 Se il servizio esterno viene effettuato a scavalco dei quadranti sopra enunciati, l'importo da riconoscere è quello relativo al quadrante in cui la prestazione in servizio esterno è prevalente.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi del presente articolo. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.

Art. 22 - Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2022 una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di:
 - a. Per il 25% a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b. Per il 25% a finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
 - c. Per il 50% a erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. La ripartizione delle somme previste disponibili avviene annualmente in sede di bilancio di previsione su proposta del Responsabile della Polizia Locale.

Art. 23 – Incentivi per le funzioni tecniche

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta sulla base dei criteri di attribuzioni già contrattati e dei quali l'Amministrazione Comunale ha preso atto tramite approvazione di apposito Regolamento vigente che definisce le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di opere/lavori pubblici, servizi e forniture.
2. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive ordinarie e il ricorso agli appalti CONSIP.

3. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto previsto dall'art. 45 comma 4 del D.L. 36/2023.

Art. 24 - Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate

1. Gli incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 sono disciplinati dallo specifico regolamento dell'ente il cui schema viene allegato al presente CCDI.

Art. 25 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCDI.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo del salario accessorio viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 7 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 26 - Integrazione della disciplina per la reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 2018, che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in euro 10,33;
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 8 volte per un numero massimo di 6 mesi all'anno.

Art. 27 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei dipendenti ai fini dell'erogazione della indennità di turno

1. Per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, 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;

Art. 28 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

In base a quanto previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL 2022, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione assegnati. I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive.

La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:

- Proporzionalmente al punteggio di valutazione annuale ottenuto in ragione del budget complessivo annuo stanziato;
- Il budget complessivo annuo stanziato viene distribuito per intero;

Art. 29 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Incarichi di Elevata Qualificazione sarà oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti, in modo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 20 del CCNL 2022, secondo lo schema riportato nella tabella seguente (i risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione):

Compensi art. 20 del CCNL 2022 calcolati al lordo degli oneri a carico dell'Ente				Percentuale di abbattimento risultato
fino a			€ 2.500	0%
Da	€ 2.501	a	€ 4.000	10%
Da	€ 4.001	a	€ 6.000	20%
oltre	€ 6.000			30%

Art. 30 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% di tutto il personale, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area, prevedendo per la sola area dei Funzionari una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e coloro che non lo sono. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.

2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente

precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.

4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:

a) Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;

b) Di avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 36 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:

1. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

2. Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;

3. Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.

c) La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:

1. la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 60 punti. A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione;

2. l'esperienza acquisita, intesa come anzianità complessiva nell'area di inquadramento da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1 punto per ogni anno fino al massimo di 30 punti, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale;

3. Iscrizione ad albi, titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura fino a un massimo di 10 punti;

4. A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione di sviluppo d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore.

d) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore a 3 punti, rispettivamente 0,5 punti per ogni anno trascorso dall'ultima progressione.

Capo V Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro

Art. 31- Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con un rientro pomeridiano nei giorni di Giovedì, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria;
2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
3. I dirigenti potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato con propri atti organizzativi seguendo la procedura indicata nel Regolamento sugli orari di servizio, di lavoro del personale dipendente.
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:
 - a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
 - b) Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL2022;
 - d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f) Sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
5. L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del CCNL 2022, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.
6. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata posticipata di 1 ora sia la mattina che nel rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della facoltà nell'ambito della medesima giornata. La flessibilità in entrata e in uscita è quella prevista dal

vigente Regolamento comunale sugli orari di lavoro che comunque è sottoposto a confronto con i soggetti sindacali.

7. Ai fini della flessibilità dell'orario di lavoro, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.
8. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa), deve essere recuperato al massimo nell'ambito del mese successivo a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore ove costituita.
9. Nel caso di mancato recupero del debito orario, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.
10. I dipendenti di cui all'articolo 36 c. 4 del CCNL 2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità in uscita di 60 minuti prima della conclusione stabilita dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il dirigente, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi, articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10:00 e le 13:00 e tra le 15:00 e le 16:30. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.
11. Nei confronti dei responsabili titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione che per esigenze di servizio svolgano una prestazione lavorativa di gran lunga superiore alle 6 ore giornaliere la flessibilità in entrata viene estesa di una ulteriore ora, fermo restando la priorità della salvaguardia del funzionamento dei servizi.
12. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 32 - La Banca delle Ore e il lavoro straordinario

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In applicazione agli art. 38 e 38 bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art 7, comma 4 lettera o) le parti concordano che:
 1. - il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue, Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, da individuarsi con specifico atto della Giunta.

- nella banca ore possono confluire su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 33 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 34 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 31 del CCNL 2022 è fissato, rispettivamente, in 4 mesi su base annua (CCNL le fissa in 13 settimane) per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art. 35 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni area dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni area , nei casi di dipendenti con parenti o affini di 1°-2° grado che siano:
 - a. In gravi condizioni di salute;
 - b. Con gravi situazioni di disagio.

Art. 36 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 37 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

1. Sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari, in particolare che:
 - a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2018;
 - d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

Art. 38- Destinazione risorse decentrate anno 2024

1. Le parti prendono atto della costituzione delle risorse decentrate anno 2024, di cui alla determinazione della Responsabile dell'Area 2 Servizi economico finanziari e Tributi locali n. 393 del 11/11/2024 come da tabella allegata.

CAPO VI - La costituzione del fondo**Art. 39 - Integrazione della parte variabile del fondo**

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione eventuale della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 79 del CCNL 2022 è decisa sulla base della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e dello spazio rispetto il limite complessivo annuo del salario accessorio.

Art. 40 - L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo può decidere l'aumento delle risorse destinate al salario accessorio delle Incarichi di Elevata Qualificazione, provvedendo al contestuale taglio nella stessa misura delle risorse di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata nel rispetto dei limiti del salario accessorio.

CAPO VII - Clausole di verifica e norme finali

Art. 41 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

Art. 42– Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 43 - Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Allegato n. 1 Utilizzo del salario accessorio anno 2024

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	€
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ 25.718,93
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ 5.000,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 4.000,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 849,21
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno.	€ 8.500,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità.	€ 8.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022, art. 24 CCNL 14.09.2000 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ 2.000,00
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità	€ 20.416,46
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D	€ 1.961,58
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità di servizio esterno	€ 3.817,72
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti.	€ 10.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT.	€ 1.000,00
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.	€ 666,70
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 2022, art. 70-quater CCNL 2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2, Attuazione dei piani welfare.	
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 43 L. 449/1997 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi spese del giudizio.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ 10.000,00
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 101.930,60

Verbale sottoscrizione definitiva CCDI Anni 2024 – 2026

Parte economica 2024

Sottoscrizione definitiva CCDI “Integrazione parte giuridica anno 2024/2025 - Parte economica anno 2024”

Dando seguito alla deliberazione giunta n. 101 in data 05/11/2024 recante linee di indirizzo per la delegazione di parte pubblica, in ordine alla costituzione e utilizzo del fondo 2024 al fine della sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del Comune di San Cipirello – parte giuridica 2024/2025 e parte economica 2024” si provvede alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Premesso che

In data 18.12.2024, a seguito convocazione da parte del Comune di San Cipirello prot. n. 20694 del 05.11.2024 avente oggetto “Convocazione delegazione sindacale per Sottoscrizione definitiva CCDI “Integrazione parte giuridica anno 2024/2025 - Parte economica anno 2024”, si sono incontrate la parte datoriale nella persona del Segretario comunale dell’Ente Dott.ssa Mariagiovanna Micalizzi, giusta nomina in qualità di presidente della delegazione di parte datoriale avvenuta con delibera della Giunta Municipale n. 39 del 28/04/2023 e la parte sindacale nelle persone del rappresentante

FP CGIL _Assente

CISL FP _Rosa Ciambra

UIL FPL Antonino Plano

CISAL EE.LL. Gianluca Cannella

per l’analisi dell’ipotesi di Accordo decentrato integrativo;

la parte sindacale, ha registrato la validità del testo di CCDI proposto.

In data 11/11/2024 con determinazione dirigenziale n. 393 il Comune di San Cipirello ha costituito il Fondo Risorse decentrate anno 2024, la cui quantificazione annuale è pari ad euro 152.624,12, sulla quale ha acquisito agli atti il parere favorevole del Revisore Unico datato 27/11/2028 Verbale n. 19/2024.

L’ente ha approvato:

- con la Deliberazione Consiglio comunale n. 32 del 11/09/2024, con cui è stato approvato il Rendiconto della Gestione per l’esercizio 2023;
- con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 12/06/2024 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- con la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 27/06/2024 la quale è stato approvato il Bilancio 2024-2026;
- con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 22/07/2024 di approvazione del P.E.G. 2024- 2026;
- con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 16/10/2024 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il Triennio 2024-2026;

Preso atto di quanto sopra Le parti sottoscrivono il presente verbale approvando definitivamente nella sua integralità il testo del CCDI personale non dirigente per il triennio 2023-2025, parte economica 2024, comprensivo degli allegati ivi elencati, del parere del Revisore Unico e delle Relazioni Illustrativa e Tecnico-Finanziaria ai sensi dell’art. 40 c. 3 sexies D.Lgs 165/2001 e s.m.i.

Letto, confermato e sottoscritto

Presidente delegazione trattante parte pubblica: **Dott.ssa Micalizzi Mariagiovanna**

Per le OO.SS.:

FP CGIL Assente

CISL FP Rosa

UIL FPL Antonino Plano

CISAL EE.LL. Gianluca Cannella

Responsabili :

Area 1 : Grippi Maria Elisabetta

Area 2 : Gambino Elina

Area 3 Assente

Area 4 Todaro Onofrio Maurizio

Area 5 Marchisotto Giacinto

RSU:

FP CGIL: Assente

CISL FP: Picardo Salvatore
: Timotini Rosa Maria

UIL FPL: _____

CISAL EE.LL. _____

Si apre la seduta alle ore 11,20;

Le parti sindacali chiedono se il pregresso, relativamente alla ricognizione dei pagamenti, per l'anno 2021-2022 e 2023, la Rag. Gambino informa che il 2021 i pagamenti avverranno a gennaio, per il 2022 e 2023 si aspetta la valutazione da parte del nucleo di valutazione; Anche se per le trasmissioni dell'annualità 2023 ha provveduto solamente il Comandante Marchisotto.

Si ribadisce che tutti gli istituti sono stati pagati fino al 2023 tranne il settore Affari Generali.

Interviene il CSA il quale riferendosi alle risorse variabili e in particolare indennità maneggio valori chiede un'integrazione nel normativo art. 18 comma 2 da 0,50 cent. fino a euro 1.999,99. Dopo discussione si ribadisce che il maneggio valore deve essere indicato il personale come Agente Contabile.

La UIL dichiara che approfondirà tale argomento. Resta inteso per la parte pubblica che il pagamento tramite pos non è riconosciuto come maneggio valore.

Si passa alla trattazione dei compensi per specifiche responsabilità:

il CSA dichiara *"in applicazione del vecchio contratto decentrato e del nuovo che si sta proponendo ed in rispetto dell'art. 84 che non fa distinzione tra specifiche responsabilità, chiede l'applicazione della fase che sono state individuate con l'art. 19 ed il nuovo art. 20"*

UIL: relativamente alle specifiche responsabilità si devono individuare il numero degli incarichi delle funzioni e la gravosità dell'incarico.

Il Presidente, specifica che l'atto formale della specifica responsabilità implica diverse attività ed incarichi, pertanto se al personale viene assegnato solo una delega (anagrafe e/o stato civile e/o elettorale) si riconoscono le indennità previste dal CCNL (euro 350,00). Se sono assegnate ulteriori funzioni si rimanda all'applicazione dell'art. 19.

Altresì si individuano gli ambiti dell'area dei funzionari anche per le aree degli istruttori ove applicabili e compatibili al fine di dare un criterio minimo per le pesature;

La UIL sollecita la parte pubblica a convocare la delegazione trattante per la trattazione del nuovo accordo normativo 2024/5 entro il primo quadrimestre del 2025;

Le parti sindacali altresì propongono la progressione orizzontale da effettuarsi nell'anno 2025 con l'acquisizione definitiva delle valutazioni del triennio utile precedente.

Alle ore 13:01 si scioglie la seduta

Presidente F.TO Dott.ssa Micalizzi Mariagiovanna

F.to Marchesotto Giacinto

F.to Elina Gambino

F.to Todaro Onofrio Maurizio

F.to Grippi Elisabetta Maria

F.to Rosa Ciambra

F.to. Gianluca Cannella

F.to Antonino Plano

F.to Timotini Rosa Maria

F.to Picardo Salvatore

l'ultima firma utile, il CCDI acquisisce la data di sottoscrizione del 18/12/2024

Verbale sottoscrizione definitiva CCDI Anni 2024 – 2026

Parte economica 2024

Sottoscrizione definitiva CCDI "Integrazione parte giuridica anno 2024/2025 - Parte economica anno 2024"

Dando seguito alla deliberazione giuntale n. 101 in data 05/11/2024 recante linee di indirizzo per la delegazione di parte pubblica, in ordine alla costituzione e utilizzo del fondo 2024 al fine della sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del Comune di San Cipirello – parte giuridica 2024/2025 e parte economica 2024" si provvede alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Premesso che

In data 18-12-2024, a seguito convocazione da parte del Comune di San Cipirello prot. n. 20694 del 05-11-2024 avente oggetto "Convocazione delegazione sindacale per Sottoscrizione definitiva CCDI "Integrazione parte giuridica anno 2024/2025 - Parte economica anno 2024", si sono incontrate la parte datoriale nella persona del Segretario comunale dell'Ente Dott.ssa Mariagiovanna Micalizzi, giusta nomina in qualità di presidente della delegazione di parte datoriale avvenuta con delibera della Giunta Municipale n. 39 del 28/04/2023 e la parte sindacale nelle persone del rappresentante

FP CGIL ASSENTE

CISL FP ROSA GIANBUCA

UIL FPL ANTONINO PLANO

CISAL EE.LL. CANELLA GIANLUCA

per l'analisi dell'ipotesi di Accordo decentrato integrativo;

la parte sindacale, ha registrato la validità del testo di CCDI proposto.

In data 11/11/2024 con determinazione dirigenziale n. 393 il Comune di San Cipirello ha costituito il Fondo Risorse decentrate anno 2024, la cui quantificazione annuale è pari ad euro 152.624,12, sulla quale ha acquisito agli atti il parere favorevole del Revisore Unico datato 27/11/2028 Verbale n. 19/2024.

L'ente ha approvato:

- con la Deliberazione Consiglio comunale n. 32 del 11/09/2024, con cui è stato approvato il Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2023;
- con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 12/06/2024 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- con la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 27/06/2024 la quale è stato approvato il Bilancio 2024-2026;
- con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 22/07/2024 di approvazione del P.E.G. 2024- 2026;
- con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 16/10/2024 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il Triennio 2024-2026;

Preso atto di quanto sopra Le parti sottoscrivono il presente verbale approvando definitivamente nella sua integralità il testo del CCDI personale non dirigente per il triennio 2023-2025, parte economica 2024, comprensivo degli allegati ivi elencati, del parere del Revisore Unico e delle Relazioni Illustrativa e Tecnico-Finanziaria ai sensi dell'art. 40 c. 3 sexies D.Lgs 165/2001 e s.m.i.

Letto, confermato e sottoscritto

Presidente delegazione trattante parte pubblica: **Dott.ssa Micalizzi Mariagiovanna**

Per le OO.SS.:

FP CGIL ASSENTE
 CISL FP ROSA GIANBUCA
 UIL FPL ANTONINO PLANO
 CISAL EE.LL. GIANLUCA CANELLA

RESPONSABILI:

AREA 1 GRIPPI ELISABETTA
 AREA 2 CAMBINO EDNA
 AREA 3 SAMMALARO ALESSANDRO (ASSENTE)
 AREA 4 TODARO ONOFRIO MAURIZIO
 AREA 5 MARCHESE GIACINTO

RSU:

FP CGIL: Buttacavoli Caterina

CISL FP: Picardo Salvatore
: Timotini Rosa Maria

UIL FPL: Todaro Onofrio Maurizio (PARTE PUBBLICA)

CISAL EE.LL. -

Acquisita l'ultima firma utile, il CCDI acquisisce la data di sottoscrizione del

Si riferisce al verbale del 14.20

Le parti sindacali chiedono il pagamento, relativamente alle retrocessioni dei paganti, per l'anno 2021-2022 e 2023, dal 2021 in paganti a gennaio, il 2022 e 2023 e in valore dell'IV. Il 2023 lo trovano la ~~ora~~ relazione del P.H. ~~già~~.

Di altri istituti non sono stati pagati fino al 2023
tramite il settore Affari Generali.

ESA essere variabili, maggior valori, nel
moneta da 0,50 cent. fino a 1999,99

Art. 18. come 2 lettere integrative alle lettere c -> e

ii) ~~il~~ ~~che~~ il maggior valori deve essere
indicato ^{il personale} come Agente contabile. La ~~UI~~ ~~che~~ ~~richiede~~

Approfondire l'argomento "Agente contabile",

Posto inteso ^{la parte pubblica per il} il pagamento tramite posta non è
riconosciuto come maggior valori.

Come per specifiche responsabilità; le ESA in

è del nuovo che si sta proponendo ed in
rispetto dell'art. 26 della Costituzione.
Tre specifiche responsabilità ~~rispetto~~ chiede
l'applicazione delle fore de res date individualmente con
l'art. 18 ed il nuovo art. 20.

Ulteriormente alle specifiche responsabilità proposte il
numero di fusioni le garanzie dell'incasso.
Il Presidente, specifica che l'alta direzione delle
specifiche responsabilità implichi diverse ottinte ed
incontri pertinenti, se il personale viene assegnato solo
una delega (banca, stato civile ed elettorale), si
ricorrono ~~ad~~ risorse e le interazioni
previste del CCNL (350,00) ~~se non assegnate~~ ^{alternativi}
Altre, si introducono gli ambiti dell'Area dei fusione
onde per l'area degli istruttori, alle applicabili e competibili
di fini di un intero minimo per le prestazioni.
La Uil dovrebbe le parti pubbliche e coinvolge le delegazioni
nominate

Trota per la Tronazione della nuova eccetto 2025,
entro il primo quadrimestre del 2025.
Le parti sindacali, altresì, ~~propone~~ ^{propongo} le progressive
assistenti di effettuare nell'anno 2025 con l'equazione
definitive delle soluzioni di Treviso utile ^{CSA}
precedente. ~~2024~~

Alle ore 13,01 si chiude le sedute.
PRESIDENTE
Rizzotto
Lentini 7 fl.
Tesi,
F. Sebastiani
Antonio Rossi
Ambrosio CSCI FP



COMUNE DI SAN CIPIRELLO
Città Metropolitana di PALERMO

REVISORE UNICO

Verbale n. 19/2024

Oggetto: “Costituzione Fondo Risorse Decentrate anno 2024”.

L'anno 2024, il giorno 27 del mese di novembre, presso l'Ente

l'Organo di Revisione Economico Finanziaria dell'Ente

ha esaminato la proposta di deliberazione da sottoporre al Consiglio Comunale di cui in oggetto per esprimere il relativo parere

Premesso che

Con pec del 11/11/2024 – protocollo 19037 - ha ricevuto la richiesta di parere sulla proposta di deliberazione di Consiglio Comunale avente ad oggetto: “Costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2024 (CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022)”.

RICHIAMATA

- la delibera di Consiglio Comunale n. 20 del 12/06/2024 con cui è stato approvato il DUP 2024/2026;
- la delibera di Consiglio Comunale n. 29 del 27/06/2024 con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione 2024/2026 e nota integrativa;
- la delibera di G.C. n. 54 del 22/07/2024 con cui è stato approvato il PEG 2024/2026;
- la delibera di Consiglio Comunale n. 32 del 11/09/2024 con cui è stato approvato il Conto consuntivo 2023;

- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 16/10/2024 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il Triennio 2024-2026;

Premesso che

- le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente;
- la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce una competenza di ordine gestionale;
- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali;
- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale con riferimento all' utilizzo del Fondo risorse decentrate, e in particolare l'art.80;

Richiamati

- gli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. – Comparto Regioni ed Autonomie Locali – del 22.01.2004, con i quali vengono determinate le modalità per la costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare per incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, da determinarsi annualmente, suddivise in risorse stabili (che presentano la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità” e che, pertanto, restano acquisite al Fondo sino a nuova modifica) e risorse variabili (che presentano la caratteristica della “eventualità e variabilità” e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo);
- l'art. 79 del C.C.N. del 16.11.2022 avente ad oggetto la costituzione del fondo risorse decentrate:
 1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:
 - a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;
 - b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;

- c) risorse stanziare dagli enti in caso di 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) di un importo pari alle 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; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

2. Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:
- a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018;
 - b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, 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; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016; d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;
3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria

capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziare ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.

4. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 2 lett. b), c) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 2 non possono essere stanziare dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle 99 stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.04.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 2, lett. c) del presente articolo.
5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2024. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.
6. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017 con la

precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

7. Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.

- Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo di cui all'articolo 40 del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni ed in particolare il comma 3-quinques;
- l'articolo 40 bis del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, che dispone: “il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinques, sesto periodo”;
- l'articolo 9, comma 2-bis, del Decreto Legge 31.05.2010, n. 78, convertito, con modificazioni, con Legge 30.07.2010, n. 122, come modificato dall'articolo 1, comma 456, della Legge 27.12.2013, n. 147, il quale prevede che a decorrere dal 01.01.2015 il fondo è cristallizzato in modo da rendere consolidati i risparmi di spesa che si sono raggiunti negli anni 2011-2014, ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del predetto Decreto Legge;
- gli importi decurtati per il periodo 2011 – 2014, secondo il disposto dell'articolo 9, comma 2 bis, del Decreto Legge 31.05.2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30.07.2010, n. 122 e successive modifiche e integrazioni, costituiscono il parametro sulla cui base effettuare la riduzione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata a decorrere dall'anno 2015 e che il fondo deve essere ridotto proporzionalmente;
- la Circolare del 19.07.2012, n. 25, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- la circolare del dì 08.05.2015, n. 20 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, recante istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa

- la Circolare n. 15 del 16.05.2019 del Ministero dell’Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - avente ad oggetto: *“Il conto annuale 2018 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165”*;
- la Circolare n. 16 del 15.06.2020 del Ministero dell’Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - avente ad oggetto: *“Il conto annuale 2019 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;
- la Circolare n. 18 del 28.06.2021 del Ministero dell’Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - avente ad oggetto: *“Il conto annuale 2020 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;
- la Circolare n. 25 del 10.06.2022 del Ministero dell’Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - avente ad oggetto: *“Il conto annuale 2021 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165”*;
- la Circolare n. 23 del 08.06.2023 del Ministero dell’Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - avente ad oggetto: *“Il conto annuale 2022 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165”*;
- ai sensi dell’articolo 1, comma 236, della Legge 28.12.2015, n. 208, a decorrere dal 01.01.2016, l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2015 ed è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente;
- *l’articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75 “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, dispone: «Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell’azione amministrativa, assicurando al contempo l’invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2016. A decorrere dalla predetta data l’articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.”*;

- *il principio contabile 4/2, punto 5.2, laddove, esplicitando gli effetti esiziali della mancata costituzione del fondo, prevede che: “in caso di mancata costituzione del fondo nell’anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione, vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale”;*

Atteso che

- la costituzione del fondo per la contrattazione integrativa deve essere predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- la non corretta gestione del relativo complesso procedimento amministrativo/contabile può comportare responsabilità e conseguente danno erariale a carico del responsabile competente;

Dato atto che

- Con determinazione dirigenziale n. 779 del 29/12/2017 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate 2017 per un importo pari ad euro 142.052,00, di cui euro 114.160,00 quale parte stabile ed euro 27.892,00 quale parte variabile;
- l’art. 79 comma 1, lettera a) del CCNL 16.11.2022 ha definito che la parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente continua ad essere costituita annualmente dalle risorse di cui all’art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018, creando un importo unico che per l’anno 2024 è pari ad **€ 152.624,12**.
- ai sensi dell’art. 79 comma 1 lett. b), le risorse di cui al comma 1 lettera a), sono integrate da *“un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; l’incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021”*. In base a quanto espresso nel parere ARAN nr. CFL173, l’integrazione prevista è pari ad **€ 4.992,00**. Tali somme non sono soggette ai limiti previsti dall’art. 23 comma 2 D. Lgs 75/2017 come previsto dall’art. 79 comma 6 del CCNL 2019/2021;
- che è stato “certificato” dal collegio dei revisori con verbale del 20/02/2020, la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, consequenzialmente, ai sensi dell’articolo 67, comma 1, del C.C.N.L. 21.05.2018 del Comparto Funzioni Locali, costituisce l’unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall’art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 (relative all’anno 2017), ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all’articolo 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.01.2004;
- il fondo, così come quantificato, rispetta il limite di cui all’articolo 23, comma 2, del Decreto legislativo 25.05.2017, n. 75 e successive modifiche e integrazioni;

Acquisita

- la Determinazione del Responsabile del 2 settore economico finanziario con la quale ha provveduto alla costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate per l'anno 2024;

Visti

- il [Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267](#) “*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*” e successive modifiche ed integrazioni;
- il [Decreto Legislativo 23.06.2011, n. 118](#) “*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42*” e successive modifiche ed integrazioni;
- il [Decreto Legislativo 10.08.2014, n. 126](#) “*Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42*” e successive modifiche ed integrazioni;
- lo Statuto dell'Ente ed il Regolamento di Contabilità;
- i principi di vigilanza e controllo dell'organo di revisione degli enti locali approvati dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili;
- la versione aggiornata dei principi contabili generali ed applicati pubblicati sul sito Arconet - Armonizzazione contabile enti territoriali;

Premesso quanto sopra e fermo restando ogni eventuale azione consequenziale;

NELL'ATTESTARE CHE

la costituzione del fondo per le risorse decentrate è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

RACCOMANDA

che l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per le Risorse Decentrate dovrà trovare copertura finanziaria nelle disponibilità che saranno previste nel macroaggregato 1 delle Missioni e Programmi del Bilancio di Previsione 2024/2026.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

per quanto di propria competenza in ordine alla certificazione ex art. 40- bis del D. Lgs n.165/2001 nel testo vigente, in ordine alla costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2024;

OSSERVA E RICORDA QUANTO SEGUE

- il procedimento di costituzione del fondo ed il termine delle sessioni negoziali per la stipulazione dei contratti collettivi decentrati di lavoro deve perfezionarsi secondo la fisiologica consequenzialità degli atti entro l'anno di riferimento, non può eccedere la durata dell'anno finanziario, dovendosi ritenere illegittima ogni attività svolta in sanatoria, oltre l'anno e in contrasto con il principio della necessità della preventiva assegnazione degli obiettivi e della verifica dell'avvenuto raggiungimento degli stessi;
- in assenza di sottoscrizione dell'accordo decentrato entro il 31 dicembre dell'esercizio di competenza, l'Ente non può impegnare le somme destinate al pagamento di specifici progetti;
- le risorse previste nella parte variabile dovranno essere oggetto di dettagliata analisi compatibilmente con le relative entrate e gli importi non potranno essere superiori ad esse e devono comunque essere comprensivi degli oneri previdenziali, assistenziali e fiscali;
- i fondi previsti per il Miglioramento e l'Efficienza dei Servizi della Polizia Locale, ex articolo 13 della Legge Regionale 17/90, devono essere accompagnati da un piano che dettagli gli obiettivi operativi, le finalità, le linee programmatiche, i compiti e le funzioni, nonché la metodologia operativa ed attuativa del predetto Piano.

RACCOMANDA IL RISPETTO

- del principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, ai sensi del quale *“le amministrazioni Pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*;
- dell'articolo 40, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni;
- i principi contabili generali ed applicati, nella parte che richiama i comportamenti da tenere in merito agli adempimenti correlati alla costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate e la sottoscrizione del C.C.D.I.

RACCOMANDA

- qualora ricorrano le condizioni normative e degli orientamenti espressi dalle varie Sezioni della Corte dei Conti, i compensi relativi alla produttività individuale e collettiva dovranno essere sempre corrisposti a conclusione del procedimento e delle attività di valutazione secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente;

- per le eventuali progressioni economiche orizzontali il rispetto dell'articolo 52, comma 1 bis, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, dell'articolo 23, comma 1 e 2, del Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150 e successive modifiche e integrazioni e dei documenti di prassi amministrativa emananti dalla Ragioneria Generale dello Stato, dalla Funzione Pubblica e dall'ARAN;
- che le risorse finanziarie che costituiscono il fondo incentivi funzioni tecniche devono essere corrisposte solamente a lavori ultimati (come da relative certificazioni) previo preventivo accertamento delle specifiche attività svolte dal dipendente a cura del dirigente o del responsabile del servizio, e devono essere comprensivi degli oneri previdenziali e assistenziali nonché dell'IRAP;
- che le risorse finanziarie che costituiscono il fondo incentivi funzioni tecniche devono essere in ogni caso oggetto di regolamentazione in sede di Contrattazione Decentrata, ma devono essere oggetto anche di apposito Regolamento Comunale che ne determini i criteri di corresponsione;
- che gli incentivi per funzioni tecniche devono essere predeterminati nei quadri economici dei singoli appalti, servizi e forniture, in quanto gli stanziamenti di bilancio effettuati per la realizzazione dell'opera o per l'esecuzione della fornitura o del servizio oggetto dell'appalto comprendono anche quelli destinati agli incentivi tecnici, anche nelle more dell'approvazione del regolamento comunale, l'accantonamento delle risorse destinate alla corresponsione degli incentivi a fronte dell'espletamento delle funzioni tecniche. Resta inteso, anche in ragione del chiaro dato normativo, che è preclusa per l'Ente la possibilità di liquidare gli incentivi non previsti nei quadri economici dei singoli appalti.

FA PRESENTE

che l'esame della ripartizione delle risorse sopra determinate avverrà in sede di rilascio del parere al C.C.D.I. per l'anno 2024, tenuto conto di quanto riportato nel presente verbale e degli atti amministrativi posti in essere dall'Ente.

Esaminata la proposta di deliberazione di Consiglio Comunale avente ad oggetto: **“Costituzione Fondo Risorse Decentrate anno 2024”**.

Visti

gli atti prodotti dall'Ente e allegati alla delibera in oggetto;

TENUTO CONTO

- del parere favorevole di Regolarità contabile rilasciato dal Responsabile della 2^Area Servizi

Economico Finanziari e Tributi Locali – Dott.ssa Elina Gambino;

Visto

il Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267 e s. m. i.;

il Decreto Legislativo 23/06/2011 n. 118 e s. m. i.;

l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;

il vigente regolamento di contabilità;

lo Statuto;

ESPRIME

limitatamente alla propria competenza **PARERE FAVOREVOLE** alla proposta di deliberazione di C.C. n. 101 del 05/11/2024 avente per oggetto ““**Costituzione Fondo Risorse Decentrate anno 2024**”.

L'Organo di Revisione Economico Finanziaria dell'Ente

Dott. Giuseppe Trunfio

 **TRUNFIO
GIUSEPPE**