

COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

(CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO applicativo del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del personale dipendente non dirigente del Comune di San Pietro Clarenza triennio normativo e annualità economica 2023

Premesso che in data 12/12/2023 la Delegazione Trattante ha proceduto, giusta apposita convocazione prot. n. 10095 del 05/12/2023, alla sottoscrizione della ipotesi di "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, applicativo del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, del personale dipendente non dirigente del Comune di San Pietro Clarenza – triennio normativo e annualità economica 2023";

Che a seguito del parere favorevole espresso in data 22/12/2023 dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa prevista con i vincoli posti dal CCNL e dal bilancio dell'Ente e la relativa certificazione degli oneri di cui all'art. 40/bis del D.Lgs. 165/2001, con Deliberazione n. 62. del 27/12/2023, la Giunta Municipale ha autorizzato il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, applicativo del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, del personale dipendente non dirigente del Comune di San Pietro Clarenza – triennio normativo e annualità economica 2023;


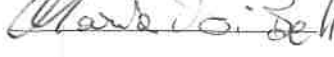

Che con nota prot. n. 10646 del 27/12/2023 si è provveduto alla convocazione della Delegazione Trattante per procedere alla "Sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, applicativo del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, del personale dipendente non dirigente del Comune di San Pietro Clarenza – triennio normativo e annualità economica 2023";

Il giorno 28 del mese di Dicembre dell'anno 2023 alle ore 09:00 ha avuto luogo l'incontro tra:

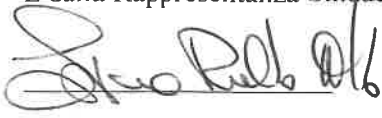

La Delegazione di Parte Pubblica, composta dal Presidente, DI FEDE ELEONORA 

e la Delegazione di Parte Sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali

firmatarie del CCNL:

 Rappresentante Sindacale FP CGIL
 Rappresentante Sindacale CISL FP
 Rappresentante Sindacale UIL FPL

E dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.:

 Rappresentante Sindacale (UIL) 

Clara D. Della

Rappresentante Sindacale
Rappresentante Sindacale
Rappresentante Sindacale
Rappresentante Sindacale
Rappresentante Sindacale
Rappresentante Sindacale
Rappresentante Sindacale
Rappresentante Sindacale

(CISL)

Al termine della riunione le parti hanno approvato e sottoscritto l'allegato C.C.D.I., applicativo del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, del personale dipendente non dirigente del Comune di San Pietro Clarenza – triennio normativo e annualità economica 2023.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
(CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA)

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

**applicativo del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021
del personale dipendente non
del Comune di San Pietro Clarenza
triennio normativo e annualità economica 2023**

allegato alla delibera di G.M. n. 6 del 27/12/2023

SOTTOSCRITTO DEFINITIVAMENTE IL 28/12/2023

The image shows three handwritten signatures in black ink. One signature is located to the left of the other two, and the two on the right are stacked vertically. The signatures are stylized and difficult to read.

INDICE

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione
- Art. 4 Avvio contrattazione - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del C.C.D.I.

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

- Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili
- Art. 6 Ripartizione del fondo risorse decentrate
- Art. 7 Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività) – budgetizzazione risorse destinate alla premialità
- Art. 8 Incentivazione collegata alla performance

Titolo III – ALTRE INDENNITA'

- Art. 9 Disciplina delle indennità – Principi generali
- Art. 10 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 11 Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni non destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022
- Art. 12 Indennità di funzione per il personale della polizia locale
- Art. 13 Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno
- Art. 14 Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati
- Art. 15 Criteri delle forme di incentivazione per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016
Incentivazione per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023
- Art. 16 Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi
- Art. 17 Incentivazione del personale in lavoro agile
- Art. 18 Incentivazione personale assunto con contratti di formazione e dei dipendenti somministrati
- Art. 19 Piani di razionalizzazione e risparmio
- Art. 20 Turnazioni - Possibilità di riposo compensativo per turno festivo infrasettimanale
[art. 7 co.4 lett.ac e art. 30 CCNL 2019-2021]
- Art. 21 Reperibilità
- Art. 22 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 23 Criteri generali per la determinazione della indennità di posizione e di risultato dei titolari di EQ

Titolo IV - PROGRESSIONI ECONOMICHE VERTICALI E ALL'INTERNO DELLE AREE

- Art. 24 Prima applicazione del nuovo sistema di classificazione
- Art. 25 La effettuazione delle progressioni economiche all'interno delle aree
- Art. 26 I criteri e le procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

Titolo V – ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 27 Fasce di flessibilità orarie
- Art. 28 La Banca delle ore
- Art. 29 Pausa
- Art. 30 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
- Art. 31 Pari opportunità
- Art. 32 Orario multiperiodale



- Art. 33 Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario
Art. 34 Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali
Art. 35 Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%).
Art. 33 Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario
Art. 34 Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali
Art. 35 Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%).

Titolo VI – ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

- Art. 36 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori
Art. 37 Servizi minimi essenziali
Art. 38 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi
Art. 39 Formazione del personale
Art. 40 I piani di welfare integrativo

Titolo VII – NORME FINALI

- Art. 41 Norme finali



Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1- Oggetto e obiettivi

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

Il contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione.

Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti del personale dipendente, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.

A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio.

Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali. Per quanto contenuto non previsto dal presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

Art. 2 - Ambito di applicazione

Il contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (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.

Art. 3 - Durata – Revisione

Il presente CCDI si applica per tutto il periodo di validità del CCNL 2019-2021 e comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà dettato in applicazione del CCNL 2022/2024. ed ha decorrenza:

- dal giorno successivo a quello della sottoscrizione definitiva, per la parte normativa e procedurale (criteri di selezione, criteri di valutazione, ecc.);
- dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione, per il riconoscimento economico (indennità, performance e premialità, ecc.).

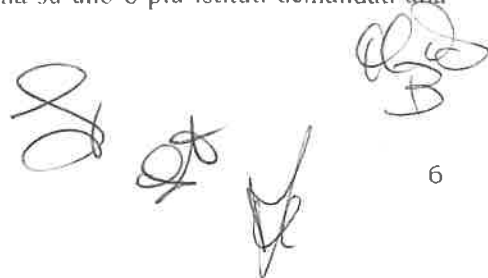
I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Pertanto, per quanto specificamente attiene alla destinazione e ripartizione delle risorse decentrate, il CCDI ha durata annuale.

Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse intervenire una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa.



Art. 4 – Avvio contrattazione - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del C.C.D.I.

Le parti concordano che con cadenza annuale si procederà alla contrattazione e sottoscrizione dell'Accordo Decentrato, parte integrativa del presente CCDI, per la ripartizione delle risorse economiche disponibili nel Fondo risorse decentrate alle varie voci di retribuzione premiale ed incentivante. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Decentrato annuale, e comunque entro il 30 aprile di ogni anno, ovvero al più presto se oltre tale data, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione e dopo l'approvazione da parte dell'Ente del PIAO contenente il Piano della performance.

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.

Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano 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.

Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Titolo II

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ' DI UTILIZZO

Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

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

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

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

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



- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- c) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
- Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate a seguito delle modalità e dei criteri definiti dal presente accordo e secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

Art. 6 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

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.

La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione, mediante le direttive alla delegazione di parte pubblica e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Essa può essere effettuata anche in valore percentuale.

Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico -finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Le parti assumono l'impegno di avviare di norma entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente entro il mese di marzo viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 80, co. 2 del CCNL 16 novembre 2022, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 7 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività) - budgetizzazione risorse destinate alla premialità

Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal legislatore

La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione, nell'ambito del servizio prestato dai dipendenti, di piani di attività nonché di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

Il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale.

La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente comma sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa, nonché alla erogazione, qualora finanziate dalla parte variabile del fondo, delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:

- a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione, del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione, (cd incentivazione della performance organizzativa);
- b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei dirigenti incaricati. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli dirigenti, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (c.d. incentivazione della performance individuale);
- c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione ed alla valutazione da parte dei dirigenti incaricati. Anche queste risorse vanno considerate comprese nell'ambito della c.d. incentivazione della performance individuale.

Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione.

Art. 8 - Incentivazione collegata alla performance

Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati (PDO) e definiti nel PIAO.

Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/ di ampliamento.

Almeno il 30% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione approvato nell'ente.

In applicazione dell'art. 81 del CCNL del 16/11/2022, il 50% del personale che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione della quota teorica destinata alla performance individuale. La misura di detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi teorici attribuiti al personale del settore.

Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale del settore. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale.

La rimanente quota del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato e/o non completo raggiungimento degli obiettivi e/o da valutazioni non positive sono ripartite e assegnate, proporzionalmente, nell'ambito della performance tra i dipendenti del settore, in ragione del migliore punteggio conseguito nell'ambito della stessa struttura.

La suddivisione ed attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di performance organizzativa (obiettivi assegnati dai dirigenti incaricati a tutto il personale) nonché individuale, prevede la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo punto, integrato con il valore economico dell'obiettivo assegnato dalla giunta su proposta dei dirigenti incaricati, quali responsabili negli enti privi di dirigenza.

Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico ed economico. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale.

Le risorse di cui al precedente comma sono pertanto assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a) Attribuzione del "peso" determinato dall'area - ex categoria economica dei dipendenti utilizzando le prime tre cifre della retribuzione tabellare della posizione economica di appartenenza;
- b) Definizione del budget di settore = risorse disponibili/totale dei pesi x peso settoriale.

Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- ◆ Personale con rapporto di lavoro part time: opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- ◆ Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 365 la presenza convenzionale piena di 365 giorni annui per ogni dipendente, si detrairanno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (assunzione a tempo determinato con servizio effettivo per una parte dell'anno, mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

All'inizio del periodo di valutazione i responsabili assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PIAO, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il dirigente incaricato provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG- PDO) è effettuata dall'apposito del Nucleo di Valutazione in contraddittorio con il responsabile di EQ.

Il raggiungimento degli obiettivi a seguito valutazione del Nucleo di Valutazione determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa;

La valutazione dei dipendenti, per come assegnati alle strutture nel corso dell'annualità, è effettuata dal Responsabile incaricato di EQ, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dai D.Lgs n. 150/2009 e n.74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti

organizzativi e della performance organizzativa della struttura.

Di norma, entro il mese di luglio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance settoriale ed individuale;

Qualora un valutato non concordi con la valutazione ricevuta, può richiedere entro dieci (10) giorni la revisione della procedura applicata nei suoi confronti al Segretario comunale che, sentiti gli interessati (valutato e valutatore), può, se del caso, richiedere al soggetto valutatore di riesaminare la valutazione data. Il valutatore deve convocare il soggetto valutato entro il termine di dieci (10) giorni dalla richiesta, al colloquio possono partecipare altri soggetti individuati dal valutato a sua fiducia (quale procuratore o rappresentante sindacale); Il soggetto valutatore, terminato il confronto, definirà la valutazione finale, anche apportando modifiche alla precedente valutazione, con parere motivato;

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale, dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno. Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

Titolo III ALTRE INDENNITÀ

Art. 9 - Disciplina delle indennità - Principi generali

Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili c/o le aree - ex categorie professionali. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente titolo, è di competenza del responsabile di ciascun settore di cui si compone la macrostruttura dell'Ente.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno semestrale.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo 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 e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Tutti gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente titolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare, proporzionalmente, la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro

Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita la indennità condizioni di lavoro.



I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di incarichi di elevate qualificazioni che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente e commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri come di seguito indicato.

Condizione di lavoro		Importo al giorno	
A	personale esposto a rischio	€ 1,50	
B	personale esposto a disagio	€ 1,50	
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiori ad € 516,47	€ 1,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 516,48 ad €1.032,91	€ 1,20
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.032,92 ad € 1.549,37	€1,40
		Ca) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.549,37	€1,60

Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono in particolare quelle che richiedono un orario di lavoro con una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (non comprendendo in tale ambito i rientri previsti in modo ordinario).

Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente e quelle svolte dagli operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.

Art. 11 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni non destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022

Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022 e ad esclusione del personale della polizia locale interessato dal successivo art. 12, debbano intendersi le responsabilità derivanti:

- dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica;
- dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati;
- dall'esercizio di compiti legati alla qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- da incarichi di project manager e/o di supporto assegnati, anche temporaneamente, relativi a programmi o progetti finanziati da fondi nazionali o europei;
- dallo svolgimento di compiti di addetto all'Urp, di formatore professionale, di addetto ai servizi di protezione civile;
- dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- dall'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici dei Giudici di Pace;
- dall'esercizio delle funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, ove non assegnati compensi per le funzioni tecniche;
- dall'incarico di Vice Segretario.

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

Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente incaricato, quale responsabile del settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti dovranno definire le responsabilità assegnate al personale.

L'assegnazione da parte del Responsabile del settore, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

Le risorse destinate al finanziamento di questa indennità sono ripartite tra i vari Settori in relazione al numero di dipendenti, alla tipologia dei procedimenti interessati, accertati annualmente.

L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene inserito nel Contratto decentrato parte economica annuale e varia sino ad un massimo di €3.000,00 annui lordi, elevabile fino a un massimo di €4.000,00 annui lordi solo per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ, e viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri.

I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi annui max, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni	Compensi annui max
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente per funzioni e/o attività e/o istruttoria complessa e/o di coordinamento dell'area degli operatori esperti, individuato dal Responsabile di Settore, che vengono graduate dal Responsabile stesso, in relazione alle complessità assegnando un compenso	(non superiore a euro) calcolato nelle seguenti misure: Incarichi da euro 500,00 ad euro 3.000,00 max
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente per funzioni e/o attività e/o istruttoria complessa e/o di coordinamento dell'area degli istruttori, individuato dal Responsabile di Settore, che vengono graduate dal Responsabile stesso, in relazione alle complessità assegnando un compenso	(non superiore a euro) calcolato nelle seguenti misure: Incarichi da euro 500,00 ad euro 3.000,00 max
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente per funzioni e/o attività e/o istruttoria complessa e/o di coordinamento dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni dal Responsabile, che vengono graduate dal Responsabile stesso, in relazione alle complessità assegnando un compenso	(non superiore a euro) calcolato nelle seguenti misure: Incarichi da euro 500,00 ad euro 3.000,00 max
Responsabilità di sostituto dell'incaricato di EQ, formalmente attribuita a dipendente dell'area degli istruttori e dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni dal Sindaco, che vengono graduate in relazione alla pesatura della complessità del settore	(non superiore a euro) calcolato nelle seguenti misure: euro 3.000,00 max se area degli istruttori euro 4.000,00 max se area dei funzionari ed EQ

Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli operatori esperti, individuato dal Responsabile di Settore, come Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile, esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	(non superiore a euro) calcolato nelle seguenti misure: euro 500,00 max
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli istruttori, individuato dal Responsabile di Settore, come Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile	(non superiore a euro) calcolato nelle seguenti misure: euro 500,00 max
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni individuato dal Responsabile di Settore, come Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile	(non superiore a euro) calcolato nelle seguenti misure: euro 500,00 max

In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza dal servizio e vengono erogate annualmente.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle sopra indicate.

Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale i Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

Art. 12 - Indennità di funzione per il personale della polizia locale

Sulla base delle previsioni di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso dell'area degli istruttori che di quella dei funzionari/elevate qualificazioni a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022.

Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.

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

Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile del Comando, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti dovranno definire le responsabilità assegnate al personale.

L'assegnazione da parte del Comandante, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità dell'Area di P.M. viene inserito nella Contratto decentrato parte economica e varia sino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi, elevabile fino a un massimo di €4.000,00 annui lordi solo per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ, e viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri.

I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni	Compensi annui max
Responsabilità riferite a dipendente per funzioni e/o attività e/o istruttoria complessa e/o di coordinamento della polizia locale dell'area degli istruttori, individuato dal Responsabile di P.M. e che vengono graduate dal Responsabile di P.M. stesso in relazione alle complessità ed al grado assegnando un compenso	(non superiore a euro) calcolato nelle seguenti misure: Incarichi da euro 500,00 ad euro 3.000,00 max
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente per funzioni e/o attività e/o istruttoria complessa e/o di coordinamento dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni individuato dal Responsabile di P.M., che vengono graduate dal Responsabile di P.M. stesso in relazione alle complessità assegnando un compenso	(non superiore a euro) calcolato nelle seguenti misure: Incarichi da euro 500,00 ad euro 3.000,00 max
Responsabilità di sostituto dell'incaricato di EQ, formalmente attribuita a dipendente dell'area degli istruttori e dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni dal Sindaco, che vengono graduate in relazione alla pesatura della complessità del settore	(non superiore a euro) calcolato nelle seguenti misure: euro 3.000,00 max se area degli istruttori euro 4.000,00 max se area dei funzionari ed EQ

In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza dal servizio e vengono erogate annualmente.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle sopra indicate.

Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale i Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

Art. 13 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 90% dell'impegno orario, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00	01/01/2023
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 1,50	01/01/2023

C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 1,80	01/01/2023
---	---	--------	------------

Al restante personale della polizia locale che non svolge attività esterna e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

A questo compenso può essere sommato quello per condizioni di lavoro esclusivamente con riferimento alla fattispecie del maneggio di valori.

Art. 14 - Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi c.d. in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di EQ, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

**Art. 15 - Criteri delle forme di incentivazione per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016
Incentivazione per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023**

La ripartizione delle risorse (comprendente degli oneri riflessi posti a carico dell'ente) di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 è disposta sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente oltre che dai principi dettati dal legislatore.

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

Art. 16 - Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi

Al personale dell'ufficio tributi che partecipa alle attività di recupero di evasione IMU e TARI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente e nel rispetto dei principi dettati dal legislatore, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.

Tale compenso è ripartito tra il Responsabile ed i dipendenti dell'ufficio tributi, sulla base dei criteri definiti nel relativo regolamento approvato ed erogati con atto del Responsabile EQ del Settore competente.

Art. 17 - Incentivazione del personale in lavoro agile

Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in lavoro agile partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità.

A questo personale non vengono erogate, per le giornate svolte in modalità agile, le indennità per il lavoro straordinario, la turnazione, la reperibilità, le condizioni di lavoro ed i compensi per le attività aggiuntive svolte in giornata di festiva, né viene erogato il buono pasto.

Art. 18 - Incentivazione personale assunto con contratti di formazione e dei dipendenti somministrati

I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare la incentivazione della performance, cd produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.

La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

Art. 19 - Piani di razionalizzazione e risparmio

Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del DL n. 98/2011.

I suddetti risparmi sono a disposizione di tutto il personale per aumentare le risorse destinate alla incentivazione della performance organizzativa. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione/certificazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

Art. 20 - Turnazioni - Possibilità di riposo compensativo per turno festivo infrasettimanale

[art. 7 co.4 lett.ac e art. 30 CCNL 2019-2021]

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, secondo i turni istituiti dall'ente in ragione delle proprie esigenze organizzative e funzionali e la corresponsione della relativa indennità sono definite dall'art.30 del CCNL 2019/2021.

Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL 16/11/2022, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Le parti concordano che i lavoratori turnisti che prestino la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Di norma, ogni dipendente turnista entro il 31 dicembre dovrà comunicare l'opzione prescelta per l'anno successivo.

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. 21 - Reperibilità

L'indennità di reperibilità è:

- a) Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dall'ente per interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;
- b) Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) Per ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;
- d) Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;
- g) Di norma, l'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità;

Le parti concordano la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. 7 reperibilità al mese, rimodulando la misura dell'indennità in € 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lett. c) del comma precedente.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Si prende atto che l'Ente ha inteso istituire il servizio di reperibilità in turno per:

- N. 2 dipendenti appartenenti all'area della Polizia Municipale

- N. 1 dipendenti area tecnica
- N. 1 dipendente stato civile

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 22 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

In applicazione dell'art. 98 del CCNL del 16/11/2022, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5 del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) per contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo- Sirio;
- b) per finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 CCNL 16/11/2022;
- c) per erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 23 - Criteri generali per la determinazione della indennità di posizione e di risultato dei titolari di EQ

Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi di E.Q. è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, salve deroghe di legge.

L'istituzione delle EQ, il conferimento e la revoca degli incarichi nonché la misura delle indennità di posizione e di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione è determinata, a seguito definizione dei criteri, sulla base delle previsioni dettate dall'ente in uno specifico regolamento. La spesa per l'ente dell'indennità di posizione e di risultato degli incarichi di EQ non grava sul Fondo risorse decentrate annuali.

TITOLO IV

PROGRESSIONI ECONOMICHE VERTICALI E ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 24 – Prima applicazione del nuovo sistema di classificazione

Visto che con la nuova classificazione per aree del personale dipendente si vuole mettere l'Ente nelle condizioni di utilizzare al meglio le professionalità dei propri dipendenti che possono così accedere ad un percorso agevole ed incentivante per il proprio sviluppo professionale, le parti concordano che, in generale ed in particolar modo in fase di prima applicazione (entro il 31/12/2025), l'Amministrazione, previa analisi delle necessità strutturali dell'organigramma dell'Ente e delle risorse economiche impiegabili, darà copertura dei posti vacanti anche attraverso la progressione tra le aree da effettuarsi con procedure valutative comparative.

Ai sensi del comma 7 dell'art. 13 del CCNL 2019-2021, sono sottoposti a confronto (art.5 comma 3 lett.o del CCNL 2019-2021) i criteri per l'effettuazione di tali procedure comparative attraverso le quali dovrà essere valutata:

- l'esperienza maturata nell'area di provenienza;
- il titolo di studio posseduto;

- le competenze professionali, acquisite attraverso la formazione certificata e/o l'esperienza.

A tal fine, in attuazione alle disposizioni contrattuali, questo Ente procede all'approvazione in G.M. del vigente "Regolamento per le progressioni verticali tra le aree", previa informativa preventiva e confronto tra le parti.

Art. 25 - La effettuazione delle progressioni economiche all'interno delle aree

Le progressioni economiche, nella misura lorda di ciascun differenziale stipendiale, sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, che potrà essere espressa anche in forma di percentuale, rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) e comunque in nessun caso oltre il 50%, (con arrotondamento all'unità in eccesso per i decimi superiori a 0,50 e per difetto per i decimi inferiori a 0,50), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

Le progressioni economiche all'interno delle aree possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle riclassificazioni previste dal CCNL 31 marzo 1999 e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione dell'istituto e la previsione delle relative risorse finanziarie, e vengono liquidate solo dopo la conclusione della intera procedura.

Le disposizioni sulle progressioni economiche/differenziali stipendiali di cui al presente articolo ed al successivo entrano in vigore il 1 aprile 2023.

Art. 26 - I criteri e le procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

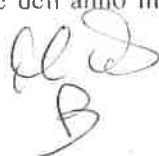
Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse aree sono fissati dal presente CCDI nel rispetto delle previsioni dettate dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022.

Si prevede, ad integrazione dei criteri fissati dal citato articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022; che:

- a) L'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in tre anni (3), salva la possibilità di diverso intervallo stabilito dalla parti in sede di contrattazione annuale;
- b) il numero delle progressioni economiche e dei relativi differenziali stipendiali per ogni area, è fissato dal CCDI annuale, che ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;
- c) la graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri:
 - 50 punti sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni;
 - 20 punti: 1 per anno o 0,50 per 6 mesi di servizio prestato nell'area;
 - 20 punti: 1 per anno o 0,50 per 6 mesi per il profilo;
 - fino a 5 punti in relazione all'acquisizione, purchè attinenti con le attività svolte, di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o ad una abilitazione professionale successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziali stipendiale acquisita, in ragione di 1 punto per titolo/abilitazione;
 - fino a 5 punti per le capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a corsi di formazione attinenti alle attività svolte, che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto in ragione di 0,50 punto per ogni corso di formazione e in ragione di 0,10 punto per ogni giornata o webinar di formazione che si sono conclusi senza un accertamento di apprendimento con profitto.

Il punteggio ottenuto ai sensi del periodo precedente è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 8 o più anni. Il punteggio ottenuto ai sensi del primo periodo del presente comma è aumentato del 2% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 o più anni.

Inoltre, ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva dell'area - ex categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di tre anni di servizio maturata al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello in cui si avvia la



procedura.

Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA, a parità di arca - ex categoria o posizione giuridica.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio medio minimo pari a 80/100 per le ex cat C e D e 70/100 per le ex cat A e B;

Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.

L'esito della procedura selettiva ha una valenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della P.E.O.

Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare superiore alla multa non è consentito l'accesso alla selezione.

Annualmente su indicazione della Giunta municipale verrà individuato tra le linee di indirizzo della contrattazione l'avvio delle progressioni ed il limite delle risorse finanziarie da destinare a detto istituto.

LA PROCEDURA

Con determinazione del Responsabile incaricato della Gestione Risorse Umane viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche/differenziali stipendiali e viene approvato il relativo bando.

Il bando viene pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito web istituzionale - Sezione Amministrazione Trasparente per almeno 30 giorni e spedito via mail o sulla rete intranet a tutti i dipendenti. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali. Ai dipendenti in comando presso altro ente, in aspettativa, o assenti dal servizio per altre cause, il bando viene trasmesso in copia via mail, in tempo utile per la presentazione della domanda.

I dipendenti interessati presentano, entro la data di scadenza fissata, apposita istanza, corredata dal curriculum e documentando, se ne ravvisano la necessità, le rilevanti esperienze maturate, le competenze formative e le competenze professionali acquisite.

Il Responsabile della Gestione Risorse Umane nomina una Commissione valutativa, nel rispetto delle normative in materia e del regolamento comunale, dopo la data di scadenza del termine di presentazione delle domande, che esamina i titoli ed attribuisce ai candidati ammessi i relativi punteggi previsti e formula la graduatoria finale di ciascuna area interessata alla procedura di progressione orizzontale.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che ha maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente più anziano di età.

Di essa fanno parte di diritto, il Segretario Generale con funzioni di Presidente ed il Responsabile del Settore a cui compete la gestione giuridica delle Risorse Umane quale componente designato; a quest'ultimo compete la nomina degli ulteriori tre membri costituenti la commissione, scelti tra i Responsabili di Settore dell'Ente, ovvero tra dipendenti appartenenti all'arca - ex categoria superiore a quella del/i posto/i oggetto di selezione. Le funzioni di segretario della Commissione sono svolte da un dipendente dell'Ente.

Resta salva la verifica delle condizioni di incompatibilità previste dalla vigente normativa.

Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità di personale non superiore a quella che verrà individuata dalla G.M. annualmente.

Si garantisce comunque almeno una progressione per ciascuna area -ex categoria.

Concluse le suddette operazioni, la graduatoria viene formalmente approvata dal Responsabile incaricato della Gestione Risorse Umane e pubblicizzata. Le graduatorie, distinte per area - ex categoria giuridica di appartenenza, vengono portate a conoscenza dei dipendenti da parte del Servizio Gestione Risorse Umane a seguito pubblicazione all'albo pretorio dell'ente e nella apposita sezione dell'"Amministrazione Trasparente" e diventano definitive dopo 15 giorni dalla loro pubblicizzazione.

Titolo V
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27 - Fasce di flessibilità orarie

Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.

Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

I dipendenti di cui all'art. 36, co. 4, CCNL 16 novembre 2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Dirigente incaricato e previa informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10,00 e 13,00 nonché tra le 15,30-17,30 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

Art. 28 - La Banca delle Ore

È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

In essa confluiscono 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.

A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art. 29 -

Pausa

L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in applicazione dell'art. 35 del CCNL del 16/11/2022, assicura il servizio del buono pasto al personale assunto con contratto a tempo indeterminato, determinato e/o part-time.

Il servizio di mensa viene erogato mediante buoni pasto. Il servizio mensa non può essere sostituito da indennità; i buoni mensa non sono cedibili a terzi e non possono essere monetizzati.

I lavoratori hanno diritto, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata nel vigente regolamento dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nel quale siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 2 del medesimo art. 35 CCNL 16/11/2022.

In esecuzione di quanto contemplato dal comma 10 dell'art. 35 del CCNL 2019-2021, il personale dei servizi/uffici di Protezione civile, dei servizi/uffici di Polizia Municipale, dei servizi educativi/scolastici, dei servizi museali, in servizio durante le operazioni di voto per elezioni o referendum, in servizio presso le sedute del Consiglio Comunale, ecc., in funzione delle particolari esigenze di garantire continuità di servizio, possono beneficiare del buono pasto anche per una pausa pranzo/cena posta ad inizio o a fine del turno lavorativo e quindi senza interruzione dell'attività lavorativa. Le pause di cui ai precedenti commi vanno registrate attraverso i sistemi elettronici di rilevazione delle presenze utilizzando apposito codice e non sono conteggiate come orario lavorato.

Art. 30 - 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

L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori 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. 81/2018.

Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo



al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo nonché 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.

Nell'attuazione di tali iniziative e nel controllo della effettiva applicazione è sentito il medico competente.

Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

Art. 31 - Pari opportunità

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal Comitato Unico di Garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

Art. 32 - Orario multiperiodale

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21.5.2018 è fissato, rispettivamente, in 16 su base annua 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. 33 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 25% di quelli in servizio nell'ente.

Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

Art. 34 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del CCNL 21.5.2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art. 35 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%)

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

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

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.

Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato fino al 30%, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai Settori interessati dalla trasformazione del rapporto, in favore dei dipendenti che abbiano il coniuge o convivente o parenti di 1°- 2° grado, che siano:

- in gravi condizioni di salute;
- con gravi situazioni di disagio.

Preso atto del particolare numero di lavoratori part-time presenti nell'Ente a seguito delle stabilizzazioni di lavoratori precedentemente a tempo determinato, si evidenzia che tale personale non viene conteggiato nel contingente di cui al comma 2 dell'art. 53 del CCNL 21/05/18. La percentuale indicata in tale articolo contrattuale è da intendersi esclusivamente per i rapporti a tempo pieno che vengono trasformati a tempo parziale.

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

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

L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di seguito indicate, oppure nega la stessa qualora:

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

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

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

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

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

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

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

Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato alla tipologia della prestazione svolta e al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.



Titolo VI
ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 36 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, parte variabile, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

Pertanto, all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.

La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori in proporzione al numero delle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria.

Art. 37 - Servizi minimi essenziali

Le parti concordano che l'ente, nell'ambito dei servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, individui le aree – ex categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo ed i contingenti di personale coinvolto suddivisi per area – ex categoria e profilo professionale.

L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione.

Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

Art. 38 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

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 tiene conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 39 - Formazione del personale

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Le attività formative sono determinate, previa definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, nei piani triennale ed annuali di formazione del personale approvati dall'Ente, confluendo nel PIAO, tenuto conto della proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale.

Il personale dipendente che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. E' garantita una pari opportunità di partecipazione.

I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.



Art. 40 - I piani di welfare integrativo

Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto della quota di ripartizione definita, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio.

Titolo VII NORME FINALI

Art. 41 - Norme finali

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

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.

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.



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
CALCOLO COSTITUZIONE DEL FONDO 2023

RISORSE STABILI

2023

Importo

€ 99.992,54

Descrizione

art.79 c.1 lett. a),
b), c), d) e
comma 1-bis
ccnl 16/11/2022

SPECIFICA ARTICOLI CCNL 2019-2021

art.79 c.1 lett. a)
ccnl 16/11/2022

a) risorse art.67, commi 1 e 2 lett. a),b),c),d),e),f),g) del CCNL 2016-2018

€ 96.372,04

art.79 c.1 lett. b)
ccnl 16/11/2022

a) risorse art.67, comma 2 lett. c) del CCNL 2016-2018 - RIA/SALARIO ANZIANITA' CESSATI
2022

€ -

si limite

art.79 c.1 lett. b)
ccnl 16/11/2022

b) di un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente
CCNL in servizio alla data del 31/12/2018, a decorrere dal 01/01/2021 e si applica il c.5

€ 2.619,50

no limite

Disposizione	Descrizione	Importo
	RISORSE VARIABILI Articolo 79, comma 2 e segg. del CCNL 2019-2021	€ 31.126,58
SPECIFICA ARTICOLI CCNL 2019-2021		
	Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:	
ART.79 C.2 LETT.A ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA A	a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;	€
ART.79 C.2 LETT.A ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA B	b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;	€
ART.79 C.2 LETT.A ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C	c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;	€
ART.79 C.2 LETT.A ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C	c) Compensi RUP	€ 25.000,00
ART.79 C.2 LETT.A ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C	c) Compensi IMU	no limite
ART.79 C.2 LETT.A ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C	c) Compensi Istat Art. 70 - Ter	no limite

si limite

no limite

no limite

[Handwritten signatures and initials]

<p>ART. 79 C.2 LETT. A ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA D</p>	<p>d) degli importi ma totanti corrispondenti alla frazione di RLA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di medesima mensilità, le frazioni di mese superiori ai quindici giorni. L'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione del servizio.</p>	<p>€</p>
<p>ARTICOLO 79 COMMA 2 LETTERA D</p>	<p>e) degli eventuali risporiti accertati a consumo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999. L'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;</p>	<p>€</p>
<p>ART. 79 C.2 LETT. A ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA F</p>	<p>f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 1/4/9-2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati.</p>	<p>€</p>
<p>ART. 79 C.2 LETT. A ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA G</p>	<p>g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi.</p>	<p>€</p>
<p>ART. 79 C.2 LETT. A ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA I e COMMA 8 e 9</p>	<p>i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi.</p>	<p>€</p>
<p>ART. 79 C.2 LETT. A ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA K</p>	<p>k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.</p>	<p>€</p>

si limite



ARTICOLO 79 COMMA 2 LETTERA B	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;	1,20%	€	si limite
ARTICOLO 79 COMMA 2 LETTERA C	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;			si limite
ARTICOLO 79 COMMA 2 LETTERA C e COMMA 3	c.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.		€ 887,58	no limite
ARTICOLO 79 COMMA 2 LETTERA D	d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accentate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999.		€	no limite a.p.
art. 79 c.1 lett. b)	b) di un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL, in servizio alla data del 31/12/2018, a decorrere dal 01/01/2021 e si applica il comma 3	QUOTE UNA TANTUM ANNI 2021 E 2022	€ 5.239,00	no limite a.p.
16/11/2022			€	
TOTALE RISORSE VARIABILI			€	31.126,58





risorse residue ex art. 67, c. 1 e 2, non integralmente utilizzate in a.p. e art. 17 e 5 CCNL 1998/2001	€ 51.173,78	no limite a.p.
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI	€ 82.300,36	
TOTALE GENERALE	€ 182.292,90	
TOTALE RISORSE DA UTILIZZARE EX ART. 80 CCNL 16/11/2022	€ 182.292,90	
<p>La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017 ed in applicazione dell'art. 33 del D.L. n.34/2019 - c.d. Decreto Crescita</p>		
Totale generale fondo	€ 182.292,90	
ex articolo 67 comma 2 lettera a	€ 2.995,20	
ex articolo 67 comma 2 lettera b	€ 1.752,70	
articolo 79 comma 1 lettera b	€ 2.619,50	
articolo 79 comma 1 lettera d	€ 1.001,00	
articolo 79 comma 1-bis	€ -	
totale risorse stabili non soggette al limite	€ 8.368,40	
totale risorse variabili (incentivi RUP - incentivi IMU - economia a.p.) non soggette al limite	€ 82.300,36	
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE LIMITE	€ 90.668,76	
RISPETTO LIMITE FONDO RISORSE ANNO 2023	€ 91.624,14	





	RISPETTO LIMITE FONDO RISORSE ANNO 2022	€	91.624,14
	RISPETTO LIMITE FONDO RISORSE ANNO 2021	€	91.624,14
	RISPETTO LIMITE FONDO RISORSE ANNO 2020	€	91.624,14
	RISPETTO LIMITE FONDO RISORSE ANNO 2019	€	91.624,14
	RISPETTO LIMITE FONDO RISORSE ANNO 2018	€	91.624,14
	RISPETTO LIMITE FONDO RISORSE ANNO 2017	€	91.624,14
	RISPETTO LIMITE FONDO RISORSE ANNO 2016	€	91.624,14

ALB

OX

8

COMUNE SAN PIETRO CLARENZA UTILIZZO FONDO 2023

Disposizione	Descrizione	Importo
Art. 80 CCNL 16/11/2022 Fondo risorse decentrate: utilizzo	Risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 68 commi 1 e 2 (ivi incluse le risorse rese disponibili di cui all' art. 68 c.1 per risorse stabili residue anno precedente non integralmente utilizzate ex art. 17 c. 5 CCNL 1998/2001 ed ex art. 67 c. 1 e 2 CCNL 21/05/2018)	€ 182.292,90
	UTILIZZO RISORSE 2023	€ 182.292,90
	<i>Al netto delle risorse necessarie per corrispondere i costi ed i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti</i>	€ 28.185,17
ARTICOLO 80 COMMA 1	<i>Al netto delle risorse necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995, costo per il reinquadramento del personale dell'area di vigilanza.</i>	€ 11.815,72
	<i>Al netto delle risorse relative all'incremento di cui all'art. 67 c. 2 lett. a) C.C.N.L. 21/05/2018 poste nel fondo 2018 ma a valere dall'anno 2019</i>	€ -
	<i>Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del d. lgs. n. 75/2017.</i>	€ -
	TOTALE RISORSE NECESSARIE NON REGOLATE DAL CONTRATTO	€ 40.000,89











COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
(Città Metropolitana di Catania)

Relazione illustrativa ai contratti integrativi

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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

Data di sottoscrizione		12/12/2023 sottoscrizione preintesa-ipotesi di C.C.D.I. normativo e economico 2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Segretario Comunale -- Presidente; - Responsabile Risorse Umane -- Componente; - Responsabile Servizi Finanziari -- Componente. - Responsabili dei Settori -- Componenti; Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 16/11/2022 ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL -- CISL FP -- UIL, FPL --CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI RSU;
Soggetti destinatari		PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Fondo Risorse finanziarie decentrate ex art. 79 del CCNL 16/11/2022 (risorse stabili e variabili) Anno 2023. Costituzione, ripartizione ed utilizzo risorse decentrate ex art. 80 del CCNL 16/11/2022;
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e s.m.i. il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione -- PIAO 2023/2025, giusta delibera di G.M. n.56 del 20/11/2023.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance per l'anno 2022 non è stata ancora validata dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di costituzione delle risorse accessorie)

A) Illustrazione di quanto disposto ai fini della ripartizione ed utilizzo del Fondo risorse decentrate 2023 per il contratto integrativo

PREMESSO che l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 ed in particolare i commi 3 bis e 3 quinquies, disciplinano la contrattazione collettiva integrativa negli enti locali;

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 vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente;

CHE in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;

CHE, rispettivamente, gli artt. 79 e 80 del suddetto CCNL prescrivono le nuove disposizioni in materia di costituzione del Fondo Risorse Decentrate, relativamente alle risorse stabili e variabili ed alla loro destinazione ed utilizzo;

CHE il c. 1. dell'art. 79 del su citato CCNL prevede che:

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 98 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.";

CHE il comma 2 del medesimo articolo, indica le risorse che incrementano, quale parte stabile del fondo, l'importo di cui al comma 1 come di seguito riportato:

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 21/05/2018;

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 commesse 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;

- i commi 3 e 4 del predetto articolo indicano le risorse che possono essere quantificate, anche una tantum, per alimentare il fondo con importi variabili di anno in anno;

- i commi 5, 6 e 7 dettano specifiche indicazioni operative e richiamano la disciplina di costituzione del fondo risorse decentrate dall'anno 2023, con disapplicazione delle clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, fatte salve quelle richiamate nello stesso articolo 79;

ATTESO che alle regole contrattuali si sono via via aggiunte le disposizioni normative in materia di contenimento della spesa di personale, che hanno reso l'elaborazione del fondo de quo più articolata e complessa;

VISTA la Legge n. 296 del 27.12.2006 (Legge finanziaria 2007) ed in particolare l'art. 1, comma 557, come sostituito dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122 del 30.07.2010, che disciplina il concorso delle Autonomie Locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica stabilendo che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia, fra le quali il "contenimento delle dinamiche di

crecita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

RICHIAMATI:

- l'art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010, convertito in Legge n. 122 del 30/07/2010, il quale prevede che *“A decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio”;*
- la Legge n.147/2013 (Legge di stabilità 2014) che con l'art.1, comma 456, ha apportato modifiche al citato 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito, in Legge n. 122/2010, ed ha stabilito che: *“A decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo”;*

CONSIDERATO che la legge n. 147/2013 (legge di stabilità per il 2014) ha previsto, a decorrere dai fondi relativi all'anno 2015, il consolidamento delle decurtazioni effettuate nel 2014 per effetto dell'applicazione dell'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010 (decurtazione per rispetto del limite 2010 e decurtazione per riduzione di personale sempre con riferimento all'anno 2010);

VISTA la Circolare MEF – RGS n. 20 dell'08/05/2015 che fornisce istruzioni operative in materia di fondi per la contrattazione integrativa, alla luce delle disposizioni introdotte con la legge n.147/2013, ed è rivolta a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;

RILEVATO che detta circolare reca istruzioni circa la decurtazione da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa;

CHE per l'anno 2015, gli enti, per costituire il fondo risorse decentrate, dovevano osservare il disposto dell' art. 9, co. 2-bis del D.L. n. 78/2010, così come da ultimo modificato dalla Legge n. 147/2013;

CHE, successivamente, l'art. 1, c. 236 della L. 208/2015 (Legge di stabilità per il 2016) ha previsto che: *“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ..., a decorrere dal 1° gennaio 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, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”;*

CHE, altresì, è intervenuta la Circolare RGS n. 13 del 15/04/2016 che ha optato per la "Decurtazione permanente ex art. 1, co. 456 della Legge n. 147/2013" (in luogo delle decurtazioni previste dall' art. 9, co. 2-bis del D.L. n. 78/2010);

CONSIDERATO, infine, il disposto di cui all'art. 23, co. 2. D.Lgs. n. 75/2017 il quale ha stabilito che: *“Nelle more di quanto previsto dal co. 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'art. 1, co. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;*

RILEVATO che anche per l'anno 2018, l'entrata in vigore del D.Lgs. n.75/2017, cosiddetta "Riforma Madia della Pubblica Amministrazione", ha fissato un nuovo metodo, a regime, per la corretta costituzione dei fondi, sia per il personale dirigente che non dirigente, stabilendo nell'importo calcolato nell'anno 2016 il limite "invalicabile" per la costituzione del fondo stesso;

DATO ATTO che per questo ente il limite "invalicabile" per la costituzione del fondo stesso è stato quantificato in **€ 91.624,14**;

VISTO E RICHIAMATO ancora l'art. 33 comma 2 del decreto crescita D.lgs.28/01/2019, n.34 convertito con la legge 28/03/2019 n. 26;

RILEVATO che il su richiamato disposto, prevede testualmente che: *“il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018”;*

VISTO il decreto del 17 marzo 2020 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo dell'art.33 comma 2 del D.L. 34/2019 (c.d. Decreto Crescita) che ha previsto il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over aprendo possibili spazi per le assunzioni a tempo indeterminato per i comuni che risultano virtuosi nel rapporto tra spese di personale ed entrate correnti ed ha testualmente disposto relativamente alle misure per la

definizione del limite al trattamento accessorio del personale che: *“rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all’art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del D.L. n.34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all’anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”*;

VISTA infine la Circolare sul DM attuativo dell’art. 33 D.L. 34/2019 in materia di assunzioni di personale del Ministro per la Pubblica Amministrazione e di limite al trattamento economico accessorio del personale dipendente;

ATTESO che il suddetto Decreto chiarisce che anche le disposizioni in materia di trattamento accessorio contenute nell’art. 33 del D.L. 34/2019 si applicano con la medesima decorrenza del definito nuovo “regime assunzionale” e che è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio risulti inferiore al numero rilevato al 31/12/2018; cioè il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza dell’art. 33 D.L. n. 34/2019;

PRECISATO che il fine della contrattazione decentrata integrativa è contemperare l’esigenza di incrementare e mantenere elevate l’efficacia e l’efficienza dei servizi erogati alla collettività a livello locale, con l’interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

VISTI i CC.CC.NN.LL. sottoscritti per il Comparto Regioni ed Autonomie Locali ed i CC.CC.NN.LL. sottoscritti per il Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 e del 16/11/2022;

RICHIAMATO l’art. 67 del C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018 avente ad oggetto “Fondo risorse decentrate: costituzione” e più precisamente i commi 1, 2 e 3;

RICHIAMATA, altresì, la dichiarazione congiunta n. 5 del medesimo C.C.N.L. che testualmente recita: *“In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall’art. 67, comma 2 lett. a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti”*;

VISTA la delibera n. 19 del 18/10/2018 della Corte dei Conti – Sezioni Riunite, che per dirimere il contrasto interpretativo venutosi a creare tra diverse sezioni, si è pronunciata enunciando il seguente principio: *“Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall’art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall’art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017”*;

RICHIAMATO ancora l’art. 79 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022 avente ad oggetto “Fondo risorse decentrate: costituzione” e più specificatamente i seguenti commi:

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 stanziati 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 stanziati 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 2023. 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.*

DATO ATTO che la costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto gestionale unilaterale dell'Amministrazione, teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun fondo in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti e che, pertanto, non è soggetto a concertazione o contrattazione, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo di lavoro;

CHE necessita provvedere alla costituzione del fondo risorse decentrate riguardanti la determinazione delle risorse variabili ex art. 79 comma 2 e segg. del C.C.N.L. 16/11/2022, previste nel Bilancio di previsione 2023/2025, tenuto conto delle disposizioni vigenti in materia di limitazione della spesa prevista per il salario accessorio;

RICHIAMATE, altresì, le disposizioni legislative e contrattuali di settore ed i principi riguardanti gli oneri derivanti dall'erogazione degli incentivi per funzioni tecniche e di computo della spesa per il personale ai fini della verifica del rispetto del tetto di contenimento della stessa e dei limiti di trattamento accessorio;

RICHIAMATA la comunicazione prot. n.6517 del 31/07/2023 di richiesta trasmissione specifiche comunicazioni settoriali inerente le voci e le relative poste finanziarie di salario accessorio del personale dipendente da prevedere tra le voci decentrate variabili per il corrente anno;

RICHIAMATA la comunicazione prot. n. 9376 del 09/11/2023 resa dal Responsabile del Settore Tecnico – Urbanistica -LL.PP., di inserimento tra le risorse variabili del fondo 2023 dei compensi da corrispondere al personale dipendente relativamente agli incentivi previsti per le funzioni tecniche ;

ACCERTATO che per l'anno 2018 il valore limite del fondo del trattamento accessorio in oggetto è stato quantificato in € 91.624,14 e che il valore medio pro-capite, calcolato in ragione del numero pari a 31 dipendenti in servizio alla data del 31/12/2018, risulta essere pari ad € 2.955,61;

CHE per l'anno 2023, relativamente al personale in servizio alla data dell'01/01/2023 pari a n.27 unità, il limite all'ammontare complessivo del fondo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale rimane fissato complessivamente in € 91.624,14, in applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n.34 del 2019, che garantisce il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018 qualora il limite iniziale del personale in servizio risulti inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

VISTA E RICHIAMATA la deliberazione di G.M. n. 53 del 07/11/2023 avente d oggetto: Art. 79, comma 3, CCNL 16 novembre 2022. Stanziamento risorse incrementalì per salario accessorio per un importo corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018;

PRESO ATTO che risultano risorse residue ex art. 67, c. 1 e 2 CCNL 1998/2001, non integralmente utilizzate in anni precedenti, per €51.173,78, che si intendono utilizzare, quali risorse variabili, nel corrente anno;

DATO ATTO che, per l'anno 2023, il Fondo Risorse finanziarie decentrate parte stabile - ex art. 79 del C.C.N.L. sottoscritto in data 16/11/2022, è calcolato in complessivi € 99.992,54, quantificate e ridotte nel rispetto delle normative vigenti e delle deliberazioni rese dagli organi con funzioni giurisdizionali e amministrative di controllo contabile, di cui €91.624,14 quantificate nel rispetto del limite al tetto complessivo del salario accessorio previsto per il corrente anno, ed €8.368,40 per risorse non soggette al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017;

CHE, per l'anno 2023, il Fondo Risorse finanziarie decentrate parte variabile - ex art. 79 del C.C.N.L. sottoscritto in data 16/11/2022, è calcolato nel rispetto delle normative vigenti e delle deliberazioni rese dagli organi con funzioni giurisdizionali e amministrative di controllo contabile in complessivi € 82.300,36, di cui € 31.126,58 quantificate per il corrente anno ed € 51.173,78 risorse residue a.p., quali risorse non soggette al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017;

DATO ATTO, pertanto, che il Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022, per l'anno 2023, giusta D.D. n. 98 del 14/11/2023 – n. 845 R.G. del 20/11/2023, è costituito in complessivi €182.292,90, di cui € 91.624,14 quantificate nel rispetto del limite al tetto complessivo del salario accessorio previsto per il corrente anno ed €90.668,76 quali risorse non soggette al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017, come da prospetto ivi "Allegato A" che indica le voci di costituzione del fondo risorse decentrate ex art. 67 commi 1, 2 e 3 del C.C.N.L. 21/05/2018 (risorse stabili di €99.992,54, risorse variabili € 82.300,36);

TENUTO CONTO che il suddetto Fondo per le risorse decentrate 2023 – Parte stabile e variabile, così come sopra definito, consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale per quanto concerne la conformità all'art. 1, comma 557, della legge n.296/2006 e quanto disposto dal D.L. 90/2014 in ordine al contenimento della spesa del personale per l'anno 2018, rispetto alla media del triennio 2011/2013;

CHE il predetto Fondo delle Risorse Decentrate anno 2023, così come complessivamente quantificato nell'allegato prospetto A della sopra indicata determinazione, risulta, tenuto conto dei risparmi conseguiti negli anni 2011/2014, ricondotto e rispetta, previa applicazione della decurtazione-riduzione ai sensi dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 il limite annuale all'importo delle risorse decentrate fissato altresì dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n.75 del 2017 e dal decreto del 17 marzo 2020 del Presidente del Consiglio dei Ministri;

RITENUTO di riservarsi la facoltà di rideterminare il Fondo risorse decentrate ex art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022 anno 2023, in applicazione di ulteriori e successive indicazioni in merito da parte degli organi nazionale preposti;

RICHIAMATA la deliberazione di C.C. n. 17 del 12/09/2023, resa immediatamente esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il bilancio 2023/2025, e documenti allegati;

DATO ATTO che con deliberazione di G.M. n. 38 del 03/08/2023 si è provveduto all'individuazione e nomina della composizione della Delegazione Trattante di parte pubblica ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, ai sensi degli artt. 7 c.3 e 8 c.2 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;

CHE con delibera di G.M. n. 57 del 05/12/2023 sono state approvate le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa annualità 2023;

Che le parti, giusto verbale di Delegazione Trattante del 12/12/2023, in sede di contrattazione, si sono accordate in merito all'utilizzo complessivo delle risorse stabili e variabili, in applicazione del CCNL 16/11/2023, approvando all'unanimità la destinazione totale delle risorse, così come proposto dalla parte datoriale ed emendata tra le parti, stabilendo altresì che ogni eventuale economia di spesa verificatasi a fine anno in ciascuna delle voci di utilizzo così definite, venga destinata, proporzionalmente, alla voce di performance organizzativa nonché la parte normativa, applicativa del medesimo CCNL 16/11/2022, contenuta nell'ipotesi di C.C.D.I.;

CHE il parere in ordine alla costituzione di cui alla D.D. n. 98 del 14/11/2023 – n. 845 R.G. del 20/11/2023 è da acquisire in uno al parere sulla ripartizione/utilizzo delle risorse annuali de qua e della parte normativa, applicativa del medesimo CCNL 16/11/2022, contenuta nell'ipotesi di C.C.D.I.;

SI RICHIEDE, pertanto, a Codesto Ill.mo Collegio di rilasciare il parere ai fini della costituzione del fondo 2023 di cui alla D.D. n. 98 del 14/11/2023 – n. 845 R.G. del 20/11/2023 nonché ai fini della destinazione ed utilizzo ex art. 80 del CCNL 16/11/2022 delle risorse del fondo risorse decentrate ex art. 79 del CCNL 16/11/2022 e della parte normativa, applicativa del medesimo CCNL 16/11/2022, contenuta nell'ipotesi di C.C.D.I.;

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse dell'anno 2023:

Sulla base dei criteri di cui sopra le risorse stabili sinora destinate e risultano utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 80, comma 1 Ccnl 19/21 Differenziali progr. ec storiche Fondo P.E.O. complessivo € 28.185,17 Art. 80, comma 2 lett.j), Ccnl 19-21 Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili € 10.900,00	€ 39.085,17
Art. 80 c. 1 Ccnl 19-21 Ind. Comparto quota carico fondo € 11.815,72	€ 11.815,72
Art. 80, comma 2, lett.a) –b) Ccnl 19-21 -lett. a) Performance organizzativa € 13.286,46 -lett. b) Performance individuale € 56.867,97	€ 70.154,43
Art. 80, comma 2, lett.c) Ccnl 19-21 Indennità condizioni di lavoro, di cui art.70-bis	850,00
Art. 80, comma 2, lett.d) Ccnl 19-21 Indennità turno, reperibilità, festivo	€ 14.500,00
Art. 80, comma 2, lett. e) Ccnl 19-21 – indennità per specifiche responsabilità	€ 19.000,00
Art. 80 comma 2, lett.f) Ccnl 19-21 -indennità di funzione art.97 e servizio esterno ex art.100	€ 1.000,00
Art. 80, comma 2, lett.g) Ccnl 19-21 -Art. 113 d.Lgs. 50/2016 e art. 45 d.Lgs. 36/2023 € 25.000,00	€ 25.000,00
Quota risorse ex art. 79 c.2 lett.c) Ccnl 19-21 (Art. 81 c.4 Ccnl 19-21)	€ 887,58
Totale risorse complessive	€182.292,90

L'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale di G.M. n.56 del 20/11/2023 ha adottato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – PIAO 2023/2025. - L'intendimento dell'Amministrazione è comunque quello di riuscire ad incentivare il personale ad un aumento della qualità/quantità della prestazione al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi resi ai cittadini.

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

Dott.ssa Angela Soligo



IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI

Dott. Giuseppe Grandinoto



20

MA

S

GG



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

(Città Metropolitana di Catania)

Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo risorse decentrate anno 2023, in applicazione delle vigenti disposizioni di legge e delle norme contrattuali di comparto, di cui in ultimo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, è stato quantificato con D.D. n. 98 del 14/11/2023 – n. 845 R.G. del 20/11/2023 nei seguenti importi.

Le predette risorse decentrate, di cui all'art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022, risultano pari a complessivi €182.292,90, di cui €91.624,14 quantificate nel rispetto del limite al tetto complessivo del salario accessorio previsto per il corrente anno, ed €90.668,76 per risorse non soggette al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017, (di cui risorse stabili per €99.992,54 e variabili per € 82.300,36);

Descrizione	Importo
Risorse stabili ridotte (sottoposte alla limitazione del salario accessorio)	€ 91.624,14
Risorse stabili (non sottoposte alla limitazione del salario accessorio)	€ 8.368,40
Risorse variabili (sottoposte alla limitazione del salario accessorio)	€0
Risorse variabili (non sottoposte alla limitazione del salario accessorio)	€82.300,36
Totale risorse	€182.292,90

Che, pertanto, per l'anno 2023 le suddette risorse pari a complessivi €182.292,90, così come quantificate e accertate, vengono destinate al "Fondo risorse decentrate: utilizzo" ex art. 80 del C.C.N.L. 16/11/2022;

Sezione I – Risorse stabili ex art. 79 del CCNL 16/11/2022

La parte delle risorse stabili del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in €99.992,54.

Sezione II – Risorse variabili ex art. 79 del CCNL 16/11/2022

La parte delle risorse variabili del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 82.300,36.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni: nessuna

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili ridotte (sottoposte alla limitazione del salario accessorio)	€ 91.624,14
Risorse stabili (non sottoposte alla limitazione del salario accessorio)	€ 8.368,40
Risorse variabili (sottoposte alla limitazione del salario accessorio)	€0
Risorse variabili (non sottoposte alla limitazione del salario accessorio)	€82.300,36
Totale risorse	€182.292,90

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 40.000,89 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 11.815,72
Progressioni orizzontali	€ 28.185,17
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Reinquadramento personale area vigilanza art. 7 c.7 CCNL 31/03/99	
Totale	€ 40.000,89

Le somme suddette sono già regolate dal CCDI e sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 142.292,01, così come di seguito suddivise ed indicate:



Descrizione	Importo
Performance organizzativa e individuale Art. 80 comma 2, lett a) e b) Ccnl 19-21 di cui: - a) € 13.286,46 organizzativa - b) € 65.867,97 individuale	€ 70.154,43
Art. 80, comma 2, lett.d) Ccnl 19-21 Indennità di turno Indennità di reperibilità Indennità art.24 c.1 Ccnl 14/09/2000	€ 14.500,00
Art. 80, comma 2, lett.c) Ccnl 19-21 Indennità condizioni di lavoro, di cui art.70-bis	€ 850,00
Art. 80, comma 2, lett. f) Ccnl 19-21 -indennità di funzione art.97 e servizio esterno art.100	€ 1.000,00
Indennità specifiche responsabilità (Art. 80, comma 2, lett. e) Ccnl 19-21)	€ 19.000,00
Compensi previsti da disposizioni di legge (Art. 80, comma 2, lett. g) Ccnl 19-21)	€ 25.000,00
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento finanziate con risorse stabili (Art. 80 comma 2 lett.j) Ccnl 19-21)	€ 10.900,00
Quota risorse ex art. 79 c.2 lett.c) Ccnl 19-21 (Art. 81 c.4 Ccnl 19-21)	€ 887,58
Totale	€ 142.292,01

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

~~Voce non presente (oppure)~~ Sono ancora da regolare le seguenti somme:

Risorse ancora da regolare,	€ 0
-----------------------------	-----

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 40.000,89
Somme regolate dal contratto	€ 142.292,01
Destinazioni ancora da regolare	€ 0
Totale	€ 182.292,90

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

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

Le risorse stabili destinate all'utilizzo per la corresponsione delle indennità e compensi (comparto, progressioni orizzontali, reinquadramento del personale di P.M., indennità di turno, rischio, disagio maneggio valori, lavoro notturno e festivo, indennità di funzione, indennità specifiche responsabilità, incentivi produttività performance,) ammontano ad €99.992,54. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

[Handwritten signatures]

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in più capitoli di spesa e precisamente i capp. di stipendio del Bilancio di competenza 2023 per l'importo di €40.000,89, oltre oneri riflessi;

Che la rimanente parte stabile e variabile di € 117.292,01, oltre oneri riflessi, risulta imputata per €116.000,00 all'ex cap. 2173 ed € 1.292,01 all'ex cap. 1023 del Bilancio di competenza 2023;

Che le risorse variabili pari ad € 25.000,00, oltre oneri riflessi, risultano stanziato, impegnate e/o da impegnare nei relativi interventi e capitoli del Bilancio di competenza 2023, con i rispettivi atti dirigenziali in relazione alle risorse specificatamente assegnate dalle disposizioni di legge a ciascuno dei competenti Responsabili di Settore.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo 2016 e dell'anno precedente risulta rispettato

Il Fondo 2023 è stato calcolato con riferimento al Fondo 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022.

Fondo			
Fondo 2016	€ 91.624,14		
Fondo 2017	€ 91.624,14		
Fondo 2018	€ 91.624,14		
Fondo 2019	€ 91.624,14		
Fondo 2020	€ 91.624,14		
Fondo 2021	€ 91.624,14		
Fondo 2022	€ 91.624,14		
		Fondo 2023	
		Somme non soggette al limite	€ 90.668,76
		Somme soggette al limite	€ 91.624,14
		Totale risorse Fondo 2023	€182.292,90

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con Determinazione Dirigenziale D.D. n. 98 del 14/11/2023 - n. 845 R.G. del 20/11/2023 - è imputato quali risorse stabili per l'importo di €40.000,89, oltre oneri riflessi, negli interventi e vari capitoli di spesa degli stipendi del Bilancio 2023 ;

Che la ulteriore somma, quali risorse stabili e variabili, di €117.292,01, oltre oneri riflessi, risulta imputata per €116.000,00 all'ex cap. 2173 ed € 1.292,01 all'ex cap. 1023 del Bilancio di competenza 2023;

Che le ulteriori risorse variabili pari ad €25.000,00 oltre oneri riflessi, risultano stanziato, impegnate e/o da impegnare nei relativi interventi e capitoli del Bilancio di competenza 2023, con i rispettivi atti dirigenziali in relazione alle risorse specificatamente assegnate dalle disposizioni di legge a ciascuno dei competenti Responsabili di Settore.

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

Dott.ssa Angela Simeone

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI

Dott. Giuseppe Giandinoto

COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
Città Metropolitana di Catania

***CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA***

***FONDO RISORSE FINANZIARIE DECENTRATE DI CUI ALL'ART. 79 DEL
C.C.N.L. 16/11/2022 ANNUALITA' ECONOMICA 2023 -
RIPARTIZIONE-UTILIZZO RISORSE ART. 80 C.C.N.L. 16/11/2022.***



V E R B A L E

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA PER L'ANNUALITÀ ECONOMICA 2023

PREMESSO che l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 ed in particolare i commi 3 bis e 3 quinquies, disciplinano la contrattazione collettiva integrativa negli enti locali;

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 vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente;

CHE in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;

CHE, rispettivamente, gli artt. 79 e 80 del suddetto CCNL prescrivono le nuove disposizioni in materia di costituzione del Fondo Risorse Decentrate, relativamente alle risorse stabili e variabili ed alla loro destinazione ed utilizzo;

CHE il c. 1. dell'art. 79 del su citato CCNL prevede che:

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 98 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.";

CHE il comma 2 del medesimo articolo, indica le risorse che incrementano, quale parte stabile del fondo, l'importo di cui al comma 1 come di seguito riportato:

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;

- i commi 3 e 4 del predetto articolo indicano le risorse che possono essere quantificate, anche una tantum, per alimentare il fondo con importi variabili di anno in anno;

- i commi 5, 6 e 7 dettano specifiche indicazioni operative e richiamano la disciplina di costituzione del fondo risorse decentrate dall'anno 2023, con disapplicazione delle clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, fatte salve quelle richiamate nello stesso articolo 79;

ATTESO che alle regole contrattuali si sono via via aggiunte le disposizioni normative in materia di contenimento della spesa di personale, che hanno reso l'elaborazione del fondo de quo più articolata e complessa;



VISTA la Legge n. 296 del 27.12.2006 (Legge finanziaria 2007) ed in particolare l'art. 1, comma 557, come sostituito dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122 del 30.07.2010, che disciplina il concorso delle Autonomie Locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica stabilendo che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia, fra le quali il "contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";

RICHIAMATI:

- l'art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010, convertito in Legge n. 122 del 30/07/2010, il quale prevede che "A decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio";
- la Legge n.147/2013 (Legge di stabilità 2014) che con l'art.1, comma 456, ha apportato modifiche al citato 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito, in Legge n. 122/2010, ed ha stabilito che: "A decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo";

CONSIDERATO che la legge n. 147/2013 (legge di stabilità per il 2014) ha previsto, a decorrere dai fondi relativi all'anno 2015, il consolidamento delle decurtazioni effettuate nel 2014 per effetto dell'applicazione dell'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010 (decurtazione per rispetto del limite 2010 e decurtazione per riduzione di personale sempre con riferimento all'anno 2010);

VISTA la Circolare MEF - RGS n. 20 dell'08/05/2015 che fornisce istruzioni operative in materia di fondi per la contrattazione integrativa, alla luce delle disposizioni introdotte con la legge n.147/2013, ed è rivolta a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;

RILEVATO che detta circolare reca istruzioni circa la decurtazione da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa;

CHE per l'anno 2015, gli enti, per costituire il fondo risorse decentrate, dovevano osservare il disposto dall' art. 9, co. 2-bis del D.L. n. 78/2010, così come da ultimo modificato dalla Legge n. 147/2013;

CHE, successivamente, l'art. 1, c. 236 della L. 208/2015 (Legge di stabilità per il 2016) ha previsto che: "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ..., a decorrere dal 1° gennaio 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, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente";

CHE, altresì, è intervenuta la Circolare RGS n. 13 del 15/04/2016 che ha optato per la "Decurtazione permanente ex art. 1, co. 456 della Legge n. 147/2013" (in luogo delle decurtazioni previste dall' art. 9, co. 2-bis del D.L. n. 78/2010);

CONSIDERATO, infine, il disposto di cui all'art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 75/2017 il quale ha stabilito che: "Nelle more di quanto previsto dal co. 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'art. 1, co. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

RILEVATO che anche per l'anno 2018, l'entrata in vigore del D.Lgs. n.75/2017, cosiddetta "Riforma Madia della Pubblica Amministrazione", ha fissato un nuovo metodo, a regime, per la corretta costituzione dei fondi, sia per il personale dirigente che non dirigente, stabilendo nell'importo calcolato nell'anno 2016 il limite "invalidabile" per la costituzione del fondo stesso;

DATO ATTO che per questo ente il limite "invalidabile" per la costituzione del fondo stesso è stato quantificato in **€ 91.624,14**;

VISTO E RICHIAMATO ancora l'art. 33 comma 2 del decreto crescita D.lgs.28/01/2019, n.34 convertito con la legge 28/03/2019 n. 26;

RILEVATO che il su richiamato disposto, prevede testualmente che: "il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018";

VISTO il decreto del 17 marzo 2020 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo dell'art.33 comma 2 del D.L. 34/2019 (c.d. Decreto Crescita) che ha previsto il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over aprendo possibili spazi per le assunzioni a tempo indeterminato per i comuni che risultano virtuosi nel rapporto tra spese di personale ed entrate correnti ed ha testualmente disposto relativamente alle misure per la definizione del limite al trattamento accessorio del personale che: "rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n.34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018";

VISTA infine la Circolare sul DM attuativo dell'art. 33 D.L. 34/2019 in materia di assunzioni di personale del Ministro per la Pubblica Amministrazione e di limite al trattamento economico accessorio del personale dipendente;

ATTESO che il suddetto Decreto chiarisce che anche le disposizioni in materia di trattamento accessorio contenute nell'art. 33 del D.L. 34/2019 si applicano con la medesima decorrenza del definito nuovo "regime assunzionale" e che è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio risulti inferiore al numero rilevato al 31/12/2018; cioè il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vignenza dell'art. 33 D.L. n. 34/2019;

PRECISATO che il fine della contrattazione decentrata integrativa è contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività a livello locale, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

VISTI i CC.CC.NN.LL. sottoscritti per il Comparto Regioni ed Autonomie Locali ed i CC.CC.NN.LL. sottoscritti per il Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 e del 16/11/2022;

RICHIAMATO l'art. 67 del C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018 avente ad oggetto "Fondo risorse decentrate: costituzione" e più precisamente i commi 1, 2 e 3;

RICHIAMATA, altresì, la dichiarazione congiunta n. 5 del medesimo C.C.N.L. che testualmente recita: "In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2 lett. a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti";

VISTA la delibera n. 19 del 18/10/2018 della Corte dei Conti - Sezioni Riunite, che per dirimere il contrasto interpretativo venutosi a creare tra diverse sezioni, si è pronunciata enunciando il seguente principio: "Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017";

RICHIAMATO ancora l'art. 79 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022 avente ad oggetto "Fondo risorse decentrate: costituzione" e più specificatamente i seguenti commi:

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 stanziati 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 stanziati 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 2023. 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.

DATO ATTO che la costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto gestionale unilaterale dell'Amministrazione, teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun fondo in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti e che, pertanto, non è soggetto a concertazione o contrattazione, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo di lavoro;

CHE necessita provvedere alla costituzione del fondo risorse decentrate riguardanti la determinazione delle risorse variabili ex art. 79 comma 2 e segg. del C.C.N.L. 16/11/2022, previste nel Bilancio di previsione 2023/2025, tenuto conto delle disposizioni vigenti in materia di limitazione della spesa prevista per il salario accessorio;

RICHIAMATE, altresì, le disposizioni legislative e contrattuali di settore ed i principi riguardanti gli oneri derivanti dall'erogazione degli incentivi per funzioni tecniche e di computo della spesa per il personale ai fini della verifica del rispetto del tetto di contenimento della stessa e dei limiti di trattamento accessorio;

RICHIAMATA la comunicazione prot. n.6517 del 31/07/2023 di richiesta trasmissione specifiche comunicazioni settoriali inerente le voci e le relative poste finanziarie di salario accessorio del personale dipendente da prevedere tra le voci decentrate variabili per il corrente anno;

RICHIAMATA la comunicazione prot. n. 9376 del 09/11/2023 resa dal Responsabile del Settore Tecnico - Urbanistica -LL.PP., di inserimento tra le risorse variabili del fondo 2023 dei compensi da corrispondere al personale dipendente relativamente agli incentivi previsti per le funzioni tecniche ;

ACCERTATO che per l'anno 2018 il valore limite del fondo del trattamento accessorio in oggetto è stato quantificato in **€ 91.624,14** e che il valore medio pro-capite, calcolato in ragione del numero pari a 31 dipendenti in servizio alla data del 31/12/2018, risulta essere pari ad € 2.955,61;

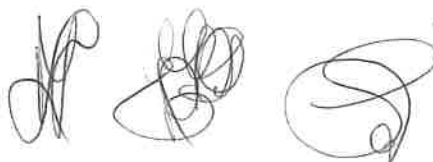
CHE per l'anno 2023, relativamente al personale in servizio alla data dell'01/01/2023 pari a n.27 unità, il limite all'ammontare complessivo del fondo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale rimane fissato complessivamente in **€ 91.624,14**, in applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n.34 del 2019, che garantisce il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018 qualora il limite iniziale del personale in servizio risulti inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

VISTA E RICHIAMATA la deliberazione di G.M. n. 53 del 07/11/2023 avente d oggetto: Art. 79, comma 3, CCNL 16 novembre 2022. Stanziamento risorse incrementalmente per salario accessorio per un importo corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018;

PRESO ATTO che risultano risorse residue ex art. 67, c. 1 e 2 CCNL 1998/2001, non integralmente utilizzate in anni precedenti, per **€51.173,78**, che si intendono utilizzare, quali risorse variabili, nel corrente anno;

DATO ATTO che, per l'anno 2023, il Fondo Risorse finanziarie decentrate parte stabile - ex art. 79 del C.C.N.L. sottoscritto in data 16/11/2022, è calcolato in complessivi **€ 99.992,54**, quantificate e ridotte nel rispetto delle normative vigenti e delle deliberazioni rese dagli organi con funzioni giurisdizionali e amministrative di controllo contabile, di cui **€91.624,14** quantificate nel rispetto del limite al tetto complessivo del salario accessorio previsto per il corrente anno, ed **€8.368,40** per risorse non soggette al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017;

CHE, per l'anno 2023, il Fondo Risorse finanziarie decentrate parte variabile - ex art. 79 del C.C.N.L. sottoscritto in data 16/11/2022, è calcolato nel rispetto delle normative vigenti e delle deliberazioni rese dagli organi con funzioni giurisdizionali e amministrative di controllo contabile in complessivi **€ 82.300,36**, di cui **€ 31.126,58** quantificate per il corrente anno ed **€ 51.173,78**



risorse residue a.p., quali risorse non soggette al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017;

DATO ATTO, pertanto, che il Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022, per l'anno 2023, giusta D.D. n. 98 del 14/11/2023 - n. 845 R.G. del 20/11/2023, è costituito in complessivi **€182.292,90**, di cui **€ 91.624,14** quantificate nel rispetto del limite al tetto complessivo del salario accessorio previsto per il corrente anno ed **€90.668,76** quali risorse non soggette al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017, come da prospetto ivi "Allegato A" che indica le voci di costituzione del fondo risorse decentrate ex art. 67 commi 1, 2 e 3 del C.C.N.L. 21/05/2018 (risorse stabili di **€99.992,54**, risorse variabili **€ 82.300,36**);

TENUTO CONTO che il suddetto Fondo per le risorse decentrate 2023 - Parte stabile e variabile, così come sopra definito, consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale per quanto concerne la conformità all'art. 1, comma 557, della legge n.296/2006 e quanto disposto dal D.L. 90/2014 in ordine al contenimento della spesa del personale per l'anno 2018, rispetto alla media del triennio 2011/2013;

CHE il predetto Fondo delle Risorse Decentrate anno 2023, così come complessivamente quantificato nell'allegato prospetto A della sopra indicata determinazione, risulta, tenuto conto dei risparmi conseguiti negli anni 2011/2014, ricondotto e rispetta, previa applicazione della decurtazione-riduzione ai sensi dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 il limite annuale all'importo delle risorse decentrate fissato altresì dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n.75 del 2017 e dal decreto del 17 marzo 2020 del Presidente del Consiglio dei Ministri;

RITENUTO di riservarsi la facoltà di rideterminare il Fondo risorse decentrate ex art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022 anno 2023, in applicazione di ulteriori e successive indicazioni in merito da parte degli organi nazionale preposti;

DATO ATTO che con deliberazione di G.M. n. 38 del 03/08/2023 si è provveduto all'individuazione e nomina della composizione della Delegazione Trattante di parte pubblica ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, ai sensi degli artt. 7 c.3 e 8 c.2 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;

CHE con delibera di G.M. n. 57 del 05/12/2023 sono state approvate le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa annualità 2023;

CHE le parti, giusto verbale di Delegazione Trattante del 12/12/2023, in sede di contrattazione, si sono accordate in merito all'utilizzo complessivo delle risorse stabili e variabili, in applicazione del CCNL 16/11/2023, approvando all'unanimità la destinazione totale delle risorse, così come proposto dalla parte datoriale ed emendata tra le parti, stabilendo altresì che ogni eventuale economia di spesa verificatesi a fine anno in ciascuna delle voci di utilizzo così definite, venga destinata, proporzionalmente, alla voce di performance organizzativa nonché la parte normativa, applicativa del medesimo CCNL 16/11/2022, contenuta nell'ipotesi di C.C.D.I.;

DATO ATTO che in data 15/12/2023, con pec è stata richiesta al Collegio dei Revisori dei Conti la certificazione ai fini della costituzione ed utilizzo/destinazione risorse anno 2023 e ipotesi di C.C.D.I. parte normativa applicativa del CCNL 16/11/2022;

VISTO il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti, qui allegato, acquisito in data /12/2023 in ordine alla costituzione di cui alla D.D. n. 98 del 14/11/2023 - n. 845 R.G. del 20/11/2023, in uno al parere sulla ripartizione/utilizzo delle risorse annuali de qua e della parte normativa, applicativa del medesimo CCNL 16/11/2022, contenuta nell'ipotesi di C.C.D.I. sottoscritta tra le parti;

VISTA l'allegata ipotesi di C.C.D.I. parte normativa applicativa del CCNL 16/11/2022 approvata tra le parti in data 12/12/2023;

VISTE le allegate relazioni illustrativa e tecnico/finanziaria sul contratto Decentrato Integrativo, parte economica 2023, redatte dai Responsabili del Servizio Risorse Umane e Finanziario;

CONSIDERATO che l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dei contratti collettivi decentrati è effettuata con atto dell'organo di governo;

CHE il suddetto contratto collettivo decentrato integrativo deve essere trasmesso ai sensi dell'art. 8 c. 9 del C.C.N.L. 16/11/2022, in uno alle relazioni illustrativa e tecnico/finanziaria;

VISTA la deliberazione di C.C. n. 17 del 12/09/2023, resa immediatamente esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il bilancio 2023/2025, e documenti allegati;

VISTA la deliberazione di G.M. n. del /12/2023, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto "Fondo risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività' anno 2023. Ripartizione ed utilizzo. Approvazione C.C.D.I. applicativo del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del personale dipendente non dirigente del Comune di San Pietro Clarenza triennio normativo e annualità economica 2023. - Autorizzazione al Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla stipula." sopra indicato, giusto verbale di Delegazione Trattante del 12/12/2023, dell'utilizzo delle risorse stabili e variabili assegnate per l'anno 2023 ai vari istituti in applicazione del CCNL 16/11/2022;



Per quanto sopra, le parti danno atto del Fondo risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2023 e di seguito:

1. Della ripartizione ed utilizzo delle risorse finanziarie decentrate Prospetto "Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa - risorse stabili - risorse variabili e Destinazione/utilizzo risorse contrattazione integrativa;
2. Del presente Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente non dirigente del Comune di San Pietro Clarenza per l'annualità economica 2023.

1) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AI SENSI DELL'ART. 80 COMMA 1 DEL C.C.N.L. 16/11/2022

Il Fondo delle progressioni economiche orizzontali anno 2023, quantificato in applicazione del C.C.N.L. 16/11/2022, ammonta ad € 28.185,17 per P.E.O. in atto/in itinere.

Che, altresì, sono state destinate ulteriori risorse ai sensi dell'art. 80 comma 2 lettera j) del C.C.N.L. 16/11/2022 al finanziamento del Fondo delle progressioni economiche orizzontali, per progressioni da attivare nell'anno 2023, pari a € 10.900,00, con la previsione dei seguenti passaggi per una quota del personale dipendente a tempo indeterminato appartenente a ciascuna delle aree - ex categorie professionali A,B,C e D, avente diritto a partecipare, in servizio alla data del 1° gennaio 2023:

area degli operatori - ex categ. A = PEO per n. 2 posizioni di sviluppo
area degli operatori esperti - ex categ. B = PEO per n.8 posizioni di sviluppo
area degli istruttori - ex categ. C = PEO per n.4 posizioni di sviluppo
area dei funzionari ed EQ - ex categ. D = PEO per n.1 posizioni di sviluppo

2) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL' INDENNITÀ' DI COMPARTO AI SENSI DELL'ART. 80 COMMA 1 DEL C.C.N.L. 16/11/2022

Per l'anno 2023 le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a complessivi € 11.815,72.

3) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI AI SENSI DELL'ART. 80 COMMA 2 LETT. A E B DEL C.C.N.L. 16/11/2022.

Per l'anno 2023, le parti, destinano risorse stabili per finanziare i compensi per la performance organizzativa ed individuale diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per un importo complessivo di € 70.154,43 , di cui € 13.286,46 assegnato complessivamente alla performance organizzativa - collettiva ed € 56.867,97 alla performance individuale.

Le parti approvano che l'eventuale economia di spesa verifichesi a fine anno in ciascuna delle voci di utilizzo così come sopra definite venga destinata, proporzionalmente, alla performance organizzativa (70%) ed individuale (30%), con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08, come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

4) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITÀ' AI SENSI DELL'ART. 80 COMMA 2 LETT. C DEL C.C.N.L. 16/11/2022.

Sono previste specifiche indennità per condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori) di cui all'art. 70-bis, da attribuire, secondo i criteri e le modalità riportate nel C.C.D.I. stipulato, al personale dipendente in ragione del servizio e delle funzioni svolte.

Per l'anno 2023, le risorse complessivamente destinate alla corresponsione delle suddette indennità previste dall'art. 80 comma 2 lett. c) del C.C.N.L. 16/11/2022 sono pari ad € 850,00.

5) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITÀ' AI SENSI DELL'ART. 80 COMMA 2 LETT. D DEL C.C.N.L. 16/11/2022.



7

Sono previste specifiche indennità per turno, reperibilità, orario notturno, festivo e festivo/notturno, da attribuire, secondo i criteri e le modalità riportate nel C.C.D.I. stipulato, al personale dipendente in ragione del servizio e delle funzioni svolte.

Per l'anno 2023, le risorse complessivamente destinate alla corresponsione delle suddette indennità previste dall'art. 80 comma 2 lett. d) del C.C.N.L. 16/11/2022 sono pari ad € 14.500,00.

6) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AI SENSI ART. 80 COMMA 2 LETT. E DEL C.C.N.L. 16/11/2022.

Parte delle risorse decentrate stabili sono destinate al finanziamento dell'indennità prevista dall'art. 80, comma 2 lett. e del C.C.N.L. 16/11/2022 da attribuire al personale dipendente, secondo i criteri e le modalità riportate nel C.C.D.I. stipulato, per compensare le specifiche responsabilità, individuate dalla vigente normativa contrattuale, affidate con atto formale dell'Ente al personale dipendente.

Sono assegnate, per l'anno 2023, risorse pari ad € 19.000,00 al fine di corrispondere al personale dipendente individuato i compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022, previa verifica del permanere delle condizioni che ne determinano l'attribuzione.

7) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ DI FUNZIONE DI CUI ALL'ART.97 ED INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 100 C.C.N.L. 16/11/2022 - AI SENSI DELL'ART. 80 COMMA 2 LETT. F DEL C.C.N.L. 16/11/2022.

Sono previste specifiche indennità di funzione ed indennità di servizio esterno, da attribuire, secondo i criteri e le modalità riportate nel C.C.D.I. stipulato, al personale dipendente in ragione del servizio e delle funzioni svolte.

Per l'anno 2023, le risorse complessivamente destinate alla corresponsione delle suddette indennità previste dall'art. 80 comma 2 lett. f) del C.C.N.L. 16/11/2022 sono pari ad € 1.000,00.

8) UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 80 COMMA 2 LETT. G DEL C.C.N.L. 16/11/2022.

UTILIZZAZIONE RISORSE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Annualità 2023 € 25.000,00

Le predette risorse sono suddivise nel modo seguente:

Art. 80, comma 2, lett.g) Ccnl 19-21

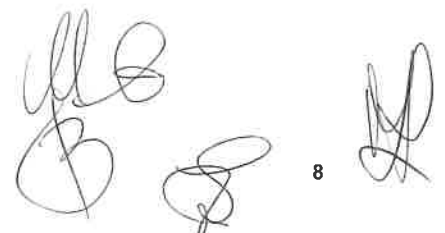
-Art. 113 d.Lgs. 50/2016 e art. 45 d.Lgs. 36/2023 € 25.000,00

Le parti definiscono che l'erogazione al personale dipendente interessato dei compensi sopraindicati avverrà in applicazione dei relativi Regolamenti approvati dall' Ente.

9) UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI EX ART. 79 COMMA 2 LETT. C) C.C.N.L. 19-21 AI SENSI DELL'ART. 81 COMMA 4 DEL C.C.N.L. 16/11/2022.

Sono previste specifiche risorse da attribuire, secondo i criteri e le modalità riportate nel C.C.D.I. stipulato, al personale dipendente in ragione del servizio e delle funzioni svolte.

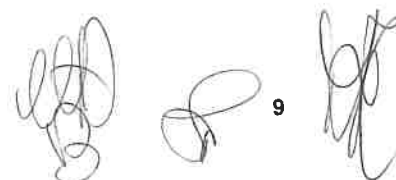
Per l'anno 2023, le risorse complessivamente destinate alla corresponsione dei suddetti compensi ex art. 79 comma 2 lett. c) C.C.N.L. 19-21, ai sensi dell'art. 81 comma 4 del C.C.N.L. 16/11/2022 ammontano ad € 887,58.

 8

RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE - ANNUALITÀ' 2023

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente determinate e destinate al finanziamento delle risorse umane e della produttività stanziare per l'anno 2023.

Descrizione spesa	Importo in euro
Risorse decentrate stabili	€99.992,54
Risorse decentrate variabili	€ 82.300,36
Totale costo contrattazione collettiva decentrata integrativa - Anno 2023	€ 182.292,90





COMUNE DI
SAN PIETRO CLARENZA

27 DIC. 2023

Prot. Generale 10649 del

COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

Città Metropolitana di Catania

Organo di Revisione Economico-Finanziaria

Inviata a mezzo PEC

Al Segretario Comunale del Comune di Sn Pietro Clarenza
Al Responsabile del Servizio Finanziario
e, p.c. Al Sig. Sindaco

SEDE

Verbale n. 17 del 22.12.2023

Oggetto: Fondo risorse decentrate. COSTITUZIONE FONDO DIPENDENTI ANNO 2023

L'anno 2023, il giorno 22 del mese di dicembre, in audio video conferenza,

L'Organo di Revisione Economico-Finanziaria

composto da:

Dott.ssa Maria Calabrese - Presidente;
Dott. Giuseppe Calleri - Componente;
Dott. Paolo Desiderio - Componente;

si è adunato per esaminare, discutere ed esprimere il relativo parere su quanto in oggetto ✓
richiamato.

Premesso che:

- con PEC del 15/12/2023, è stato richiesto parere sul Fondo risorse decentrate dipendenti per l'anno 2023, con allegata la seguente documentazione: 1) prospetto di calcolo certificazione FIES; 2) relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa ai contratti integrativi; 3) prospetto utilizzo delle risorse;
- alla richiesta era mancata la determina settoriale di costituzione del fondo, che a mezzo pec, del 18/12/2023, veniva richiesta;
- ricevuta, con pec del 19/12/2023, la determinazione settoriale N. 98 del 14/11/2023 avente ad oggetto: **"Costituzione fondo risorse decentrate - stabili e variabili - ex art. 79 del C.C.N.L. comparto funzioni locali del 16/11/2022. Anno 2023"**;
- per l'esame del predetto fondo, sono state acquisite, le necessarie informazioni, gli ulteriori dati e l'ulteriore documentazione occorrente a concludere l'esame finalizzato ad esitare la richiesta *de quo* con la redazione del presente verbale ed in particolare:



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

Città Metropolitana di Catania

- 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 21 maggio 2018, è stato sottoscritto, definitivamente, il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali;
- la modalità di determinazione delle risorse del fondo del salario accessorio sono, attualmente, disciplinate dall'articolo 67 del CCNL 21.05.2018 e dall'articolo 79 del CCNL del 16/11/2022;

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'articolo 67, comma 1, del C.C.N.L. 21.05.2018 del Comparto Funzioni Locali che prevede: “A decorrere dall'anno 2018, il “Fondo risorse decentrate”, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004”;
- l'articolo 79, i commi da 1 a 6, del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022 avente al oggetto “Fondo risorse decentrate: costituzione”;
- l'articolo 40 del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni ed in particolare il comma 3-quinques¹;

¹. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa.

Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa.

Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

Città Metropolitana di Catania

- 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-quinquies, 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;
- l'articolo 1, comma 236, della Legge 28.12.2015, n. 208, il quale prevede che, 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*

materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.

Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, è corrispondentemente incrementato.

In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali.

Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero.



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

Città Metropolitana di Catania

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.”;

- la circolare del di 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 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - n. 15, del 16.05.2019, avente ad oggetto: “*Il conto annuale 2018 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”;
- la Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - n. 16, del 15.06.2020, avente ad oggetto: “*Il conto annuale 2019 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”;
- il principio contabile 4/2, punto 5.2, laddove, esplicitando gli effetti 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*”²;
- l'Art. 33, comma 2 ultimo capoverso del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 recante la seguente disciplina:
“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;
- Il D.M. 17/03/2020 di attuazione all'art. 33, comma 2 del citato D.L. 34/2019 ed in particolare le indicazioni contenute in premessa riguardante la disciplina del fondo incentivante:
“Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”;

Preso atto che:

- 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, con Legge

². In sostanza, laddove il fondo non fosse costituito per tempo, **le uniche destinazioni ammesse sono quelle imposte dal contratto collettivo nazionale.**



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

Città Metropolitana di Catania

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;

- l'articolo 32, comma 7, del C.C.N.L. 22.01.2004 prevede un incremento delle risorse stabili del fondo del salario accessorio pari a "0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'articolo 10" (*alte professionalità*);
- l'ARAN - con Parere RAL297 - ha affermato che "nel caso l'ente non intenda istituire posizioni di responsabilità di alta professionalità, e, di conseguenza, non affida i relativi incarichi, le ripetute risorse dello 0,20% non possono comunque essere destinate ad altre finalità³;
- la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 15, del 16.05.2019, prevede la certificazione da parte dell'Organo di Controllo della costituzione del Fondo risorse decentrate;

Atteso che:

1. deve essere costituito il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 e che lo stesso deve avvenire secondo i criteri previsti dall'articolo 67 del C.C.N.L. Funzioni Locali, sottoscritto in data 21.05.2018 e dell'art. 79 del C.C.N.L. sottoscritto in data 16/11/2022;
- 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;
 - così come evidenziato dalla Corte dei Conti dell'Emilia Romagna, con deliberazione n. 100/2017/PAR del 06.06.2017, e dalla Corte dei Conti della Lombardia, con deliberazione n. 116/2018/PAR del 10.04.2018, l'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinate al trattamento accessorio del personale deve essere computato considerando anche le risorse destinate al pagamento dell'indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, anche degli enti senza la dirigenza, e della maggiorazione dell'indennità di posizione dei segretari comunali, ex articolo 41 del C.C.N.L., dei Segretari Comunali e Provinciali del 16.05.2001;

Dato atto che:

- il fondo per l'anno 2016 era pari ad **euro 91.624,14**;
- il fondo per l'anno 2023 è pari ad **€. 182.292,90** (come da determinazione n. 98 del 14/11/2023), di cui **€. 99.992,54** di parte stabile ed **€. 82.300,36** di parte variabile;
- Le somme ai fini della quantificazione del limite delle risorse del salario accessorio dell'anno 2023 sono meglio dettagliate nel prospetto (Allegato "A")

³. il C.C.N.L. 31.07.2009, all'articolo 7, comma 1, lettera e), aveva demandato al contratto successivo le "modalità di utilizzo, negli enti privi di dirigenza, delle risorse accantonate in applicazione dell'articolo 32, comma 7, del C.C.N.L. del 22.01.2004, ove le stesse non siano già state impiegate per il finanziamento dell'istituzione delle alte professionalità".



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

Città Metropolitana di Catania

- la verifica del rispetto del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto legislativo 25.05.2017, n. 75 e successive modifiche e integrazioni, è rilevabile dai calcoli sottostanti;

Visti

- il Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e successive modifiche ed integrazioni ed in particolare l'articolo 239 in materia di funzioni dell'Organo di Revisione;
- 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;
- il Prospetto Riepilogativo del FES 2023;
- la Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria allegata;

Richiamata l'attestazione di copertura finanziaria, resa nel corpo della determina n. 98, del 14/11/2023, dal Responsabile dei Servizi Finanziari e nel modulo IV sezione I, II e III della Relazione tecnico – finanziaria ai contratti integrativi;

nell'attestare che

1. la costituzione del fondo per la contrattazione integrativa 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;
2. l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa in esame risulta coperto dalle disponibilità previste negli appositi capitoli del bilancio di previsione 2023-2025 – esercizio 2023, in quanto spesa obbligatoria regolata dalla Legge;

nell'esprime parere favorevole

nei limiti di cui al presente verbale;

raccomanda il rispetto

1. 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



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

Città Metropolitana di Catania

2. Pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”;

2. dell'articolo 40, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni;

prescrive che

- a) le risorse previste per l'incentivazione, secondo la disciplina dell'ex articolo 15 del C.C.N.L. 01.04.1999, dovranno essere destinate alla promozione di **effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia dell'attività dell'ente, nonché nella quantità e/o qualità dei servizi istituzionali offerti;**
- b) 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;
- c) per l'erogazione delle indennità specifiche responsabilità, il rispetto dell'articolo 4, comma 2, lettera c), e comma 5 del C.C.N.L. 01.04.1999 Enti Locali e dei pareri dell'ARAN sull'argomento;
- d) per le 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 emanati dalla Ragioneria Generale dello Stato, dalla Funzione Pubblica e dall'ARAN;

osserva e rammenta quanto segue

- a) 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 finanziario⁴, 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;
- b) 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 (Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 263/2016/PAR);
- c) che le risorse finanziarie che costituiscono il fondo incentivi funzioni tecniche devono essere comprensivi degli oneri previdenziali e assistenziali e dell'IRAP e devono essere regolamentate dall'accordo in sede di Contrattazione Decentrata, ma anche da apposito Regolamento Comunale;
- d) essendo le progressioni economiche orizzontali computate, all'interno del fondo per il salario accessorio, al loro costo storico gli aumenti contrattuali susseguitesi erano a carico del bilancio dell'Ente;
- e) le risorse previste dalla costituzione del fondo per l'anno 2024 devono rispettare quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75, ivi incluse le

⁴. principio contabile 4/2, punto 5.2, allegato alle nuove regole della contabilità finanziaria, prevede “... alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate ...”.



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

Città Metropolitana di Catania

somme del salario accessorio (retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative);

- f) ai sensi dell'articolo 67, comma 1 e comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali attribuite al personale in servizio e le "differenze tra gli incrementi a regime di cui all'articolo 64, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria, e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali" sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;

avverte

- a) la mancata costituzione del fondo impone che le risorse del fondo siano considerate economie di bilancio, vincolando solo gli istituti obbligatori⁵;
- b) appaiono compatibili di copertura finanziaria solo gli istituti direttamente fissati dai CCNL (quelli sorretti dalla parte stabile del fondo non soggetti a destinazione attraverso il contratto decentrato, quali progressioni orizzontali, indennità di comparto, indennità per il personale educativo degli asili nido, indennità al personale scolastico e ai docenti delle scuole di formazione, le risorse per la riclassificazione degli agenti di polizia locale e del personale ausiliario), mentre tutte le altre indennità soggette a destinazione attraverso contrattazione vanno perdute, così come, a maggior ragione, le risorse destinate alla produttività individuale;
- c) la previsione contenuta nell'articolo 40, comma 3-bis, penultimo periodo, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, ai sensi del quale i contratti collettivi nazionali di lavoro debbono definire il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata, "armonizzata" con il principio contabile 4/2, punto 5.3, rende chiaro ed evidente che tale termine non può che consistere nel 31 dicembre di ogni anno e che, entro tale termine, occorre aver costituito il fondo ed anche aver stipulato il contratto, così da avere il perfezionamento delle obbligazioni che legittima le successive erogazioni connesse ai vari istituti;

raccomanda

- di perfezionare l'iter di costituzione del fondo nell'anno di riferimento;
- di pubblicare il provvedimento *de quo*, completo dei richiesti allegati, sul sito istituzionale dell'Ente, nella Sezione: Amministrazione trasparente >Personale >Contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 21, co. 2, del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii..

Del ché si dà atto della presente seduta con il presente verbale che, previa lettura, viene confermato dalle sottoscrizioni che seguono.

L'Organo di Revisione Economico Finanziario

Dott.ssa Maria Calabrese
(Firma Digitale)

Dott. Giuseppe Calleri
(Firma Digitale)

Dott. Palo Desiderio
(Firma Digitale)

⁵. Nel solo caso in cui il fondo sia costituito, invece, si costituisce il necessario vincolo definitivo sulle risorse, posto ad impedire che esse siano considerate economie e si riversino nel risultato di amministrazione.



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
Città Metropolitana di Catania

Allegato "A"

Determinazione Fondo Risorse decentrate	2023	2016
Risorse Stabili		
Art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022 Art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018 - Importo consolidato anno 2017	96.372,04	91.624,14
Incrementi contrattuali		
Art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022 Art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 - euro 84,50 per ogni unità di personale in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01/01/2021	2.619,50	0,00
Art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022 Art. 67, comma 2, lettera b), CCNL 21/05/2018 - differenza incrementi art. 64 con incrementi posizioni iniziali	1.001,00	0,00
Art. 79, CCNL 16/11/2022 Art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018 - R.I.A. ed Indennità ad Personam"	0,00	0,00
Art. 79, CCNL 16/11/2022 Art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018 - Risorse riassorbite art. 2, comma 3, D.lgs. 165/01	0,00	0,00
Art. 79, CCNL 16/11/2022 Art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018 personale trasferito	0,00	0,00
Art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022 Art. 67, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018 - Riduzione stabile dirigenti max 0,2% (Solo Regioni)	0,00	0,00
Art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022 Art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 - Riduzione lavoro straordinario	0,00	0,00
Art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022 Art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018 (vedi art. 67, comma 5, lett. a)) - incremento dotazione organica	0,00	0,00
Totale Risorse Stabili	99.992,54	91.624,14

F.do di Parte Variabile	Anno 2023	Anno 2016
Art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022 Art. 67, comma 3, lett. c) - (articolo 15 comma 1 lettera K)), CCNL 21/05/2018	€ 25.000,00	€ 0,00
Art. 79, comma 2, lett. c) e comma 3, CCNL 16/11/2022	€ 887,58	€ 0,00
Art. 79, comma 1, lett. b) e comma 5, CCNL 16/11/2022	€ 5.239,00	€ 0,00
Art. 67, commi 1 e 2, CCNL 21/05/2018 e art. 17, comma 5, CCNL 01/04/1999)	€ 51.173,78	€ 0,00
Totale fondo parte variabile	€ 82.300,36	€ 0,00

**FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEI DIPENDENTI PER
L'ANNO 2023**

€ 182.292,90



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

Città Metropolitana di Catania

Per quanto sopra, in definitiva, il Fondo risorse decentrate anno 2023 viene quantificato in **€ 182.292,90**

Di cui:

- **€ 99.992,54** di Parte Stabile;
- **€ 82.300,36** di Parte Variabile

Pertanto si determina un Fondo da attestare, per l'anno 2023, pari ad **€ 182.292,90**.

Dott.ssa Maria Calabrese
(Firma digitale)

Dott. Giuseppe Calleri
(Firma digitale)

Dott. Paolo Desiderio
(Firma digitale)