

Cod. Fisc. e Partita I.V.A. 00 445 110877  
Tel. +39 095 7720631  
Fax. +39 095 7720641  
<http://www.comune.maletto.ct.it>  
e-mail: [segreteria@comune.maletto.ct.it](mailto:segreteria@comune.maletto.ct.it)  
[segreteria@malettopec.e-etna.it](mailto:segreteria@malettopec.e-etna.it)

### Copia Deliberazione della Giunta Comunale

N. 48 Reg.	Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO - PARTE GIURIDICA 2023-2025 ED ECONOMICA ANNO 2024
Data 30-05-2024	

L'anno duemilaventiquattro il giorno trenta del mese di maggio alle ore 17:05, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita alla presenza dei signori:

Capizzi Giuseppe	Assente	RUSSO VINCENZO	Assente
MELARDI CARMELO	Presente	Parrinello Luigi	Presente
SPATAFORA MARIA	Presente		

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE FALLICA PIETRO VINCENZO

Il VICE SINDACO, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

#### LA GIUNTA COMUNALE

Vista la legge 08 giugno 1990, n. 142, come recepita con L.R. 11 dicembre 1991, n. 48;

Vista la L.R. 3 dicembre 1991, n. 44 ;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, come recepito con l'art.1, comma 1, lettera i), della L.R. n. 48/91:

1 il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la Regolarita' tecnica ha espresso parere Favorevole;

2 il responsabile del servizio finanziario, per quanto concerne la Regolarita' contabile ha espresso parere Favorevole;

Vista la proposta del Servizio avente ad oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO - PARTE GIURIDICA 2023-2025 ED ECONOMICA ANNO 2024

Visto l'O.A.EE.LL.

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge

#### DELIBERA

Di approvare la proposta avente ad oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO - PARTE GIURIDICA 2023-2025 ED ECONOMICA ANNO 2024

Inoltre con successiva unanime votazione espressa nelle forme di legge

#### DELIBERA

Di dichiarare l'immediata esecutività del presente atto ai sensi dell'art.12 della L.R. 44/91

I lavori dell'organo esecutivo si sono svolti in modalità telematica, con l'ausilio della videoconferenza, così come previsto dall'art. 5 del vigente regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale, approvato con atto deliberativo giuntale n. 33 del 29 aprile 2022.

**IL VICE SINDACO**  
**F.to Parrinello Luigi**

**L'Assessore Anziano**  
**F.to MELARDI CARMELO**

**II SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to FALLICA PIETRO VINCENZO**

---

**CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d' ufficio:

ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione della legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44 è stata affissa all'Albo onLine del Comune il 31-05-2024 per rimanervi 15 giorni consecutivi (art.11, comma 1 ).

Dalla residenza municipale, li

**II SEGRETARIO COMUNALE**  
**FALLICA PIETRO VINCENZO**

---

**CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'**

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio:

ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione alla L.R. 44/91, pubblicata all'Albo onLine per quindici giorni consecutivi dal 31-05-2024 al 14-06-2024 come previsto dall'art. 11, a seguito degli adempimenti sopra attestati:

**E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 30-05-2024**

- essendo stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 L.R. 44/91.

Maletto, li

**II SEGRETARIO COMUNALE**  
**FALLICA PIETRO VINCENZO**

Cod. Fisc. e Partita I.V.A. 00 445 110877

Tel. +39 095 7720631

Fax. +39 095 7720641

<http://www.comune.maletto.ct.it>

e-mail: [segreteria@comune.maletto.ct.it](mailto:segreteria@comune.maletto.ct.it)

[segreteria@malettopec.e-etna.it](mailto:segreteria@malettopec.e-etna.it)

## Proposta di Deliberazione per la Giunta Comunale n° 50 del 16-05-2024

**OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA  
CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO - PARTE GIURIDICA  
2023-2025 ED ECONOMICA ANNO 2024**

Spesa prevista: €.

CAP. \_\_\_\_ art. \_\_\_\_ COMP. \_\_\_\_

1 Denominazione \_\_\_\_\_

2 Impegno reg. al n. \_\_\_\_\_ del partitario

3 spesa cap. \_\_\_\_\_

### ATTESTAZIONE SULLA DISPONIBILITA' DEI FONDI

Ai sensi dell'art. 55 comma 5° della L. 142/90 come introdotto dalla L.R. 48/91, si attesta la copertura finanziaria della spesa derivante dalla superiore proposta di deliberazione.

Maletto, li 16-05-2024

**Il R responsabile del Servizio Finanziario**  
( SPATAFORA SALVATORE )

### IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: Favorevole.

Data 16-05-2024

**Il Respon. P.O.**  
( SPATAFORA SALVATORE )

### IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: Favorevole.

Data 16-05-2024

**Il R responsabile del Servizio Finanziario**  
( SPATAFORA SALVATORE )

**UFFICIO SEGRETERIA**

**SEDUTA DEL 30-05-2024      ORE 17:05**

Esaminata ed In istruttoria dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 48

Data 30/05/2024

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**I.E.**

- Premesso che in data 14/05/2024 la delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS. e le RSU hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto decentrato relativo, per la parte giuridica 2023-2025 e per la parte economica per l'anno 2024;
- Richiamata la determinazione n. 37 del 15/04/2024 con la quale il Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria ha provveduto a costituire, per l'anno 2024, il Fondo delle risorse decentrate per un ammontare complessivo di € 176.534,00;
- Vista la relazione illustrativa e tecnico – finanziaria a firma del Responsabile dell'Area Amministrativa ed Economico – Finanziaria, predisposta in data 16/05/2024;
- Atteso che sulla presente proposta va acquisito il parere del Revisore Economico – Finanziario in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 40 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- Considerato che ricorrono tutti i presupposti perché le ipotesi di accordo raggiunte siano sottoposte alla Giunta Comunale per la prescritta autorizzazione alla stipula definitiva;
- Visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per il comparto Regioni – Autonomie Locali;
- Visto il Decreto Legislativo n. 165/2001;
- Visto l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana, così come modificato ed integrato dalle LL.RR. n. 48/1991 e n. 30/2000.

### **SI PROPONE**

1. Di autorizzare il Dott. Fallica Pietro Vincenzo Segretario Comunale , nella qualità di Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo, parte giurida 2023-2025 e parte economica anno 2024, sulla base delle ipotesi di contratto decentrato integrativo siglato in data 14/05/2024, allegato al presente provvedimento, quali parti integranti e sostanziali;
2. Di dare atto che si farà fronte alla spesa con il fondo di cui agli articoli 79 e 80 del CCNL 16/11/2022, quantificato con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa ed Economico – Finanziaria n.37 del 15/04/2024;
3. Di demandare ai Responsabili di Area, ciascuno per le proprie competenze, l'adozione, successivamente alla stipula definitiva del contratto decentrato integrativo, dei conseguenti atti di liquidazione;
4. Di demandare al Responsabile dell'Area Finanziaria l'adozione di ogni atto necessario per la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune del contratto decentrato integrativo stipulato unitamente alla relazione tecnico – finanziaria ed a quella illustrativa, certificate dal Revisore dei Conti, ed alle informazioni di cui al comma 3 dell'art. 40 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, trasmesse annualmente al Ministero dell'Economia e delle Finanze, nonché, ai sensi dell'art. 4, comma 5 del CCNL 22/01/2004, per via telematica,

entro 5 giorni dalla sua sottoscrizione definitiva, all'ARAN del testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico – finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Il Proponente  
L'Amministrazione Comunale

# COMUNE DI MALETTO

Città Metropolitana di Catania

---

## IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the acronym "FPV" and a date "29/11".

<b>Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali</b>	4
Art. 1 - Finalità e principi	4
Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione	4
Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali	5
Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri	5
Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	6
Art. 6 - Informazione	6
Art. 7 - Organismo Paritetico	7
Art. 8 - Confronto, soggetti e materie	7
Art. 9 - Contrattazione, soggetti e materie	8
Art. 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali	10
Art. 11 - Assemblee	
<b>Capo II - Il nuovo sistema di classificazione del personale</b>	11
Art. 12 - Classificazione del personale	11
Art. 13 - L'istituzione delle Elevate Qualificazioni	12
Art. 14 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree speciali	12
<b>Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance</b>	12
Art. 15 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale	12
Art. 16 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza	14
<b>Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici</b>	14
Art. 17 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste	14
Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro	15
Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione	16
Art. 20 - Indennità di funzione del personale della polizia locale	19
Art. 21 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno	21
Art. 22 - Incentivi per le funzioni tecniche	22
Art. 23 - Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate	22
Art. 24 - Piani di razionalizzazione e risparmio	22
Art. 25 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate	23
Art. 26 - Integrazione della disciplina per la reperibilità	23
Art. 27 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei dipendenti ai fini dell'erogazione della indennità di turno	23
Art. 28 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	23
Art. 29 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree	23
<b>Capo V Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro</b>	24
Art. 30 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro	24
Art. 31 - Pausa e Riposi intermedi	26
Art. 32 - La Banca delle Ore	26
Art. 33 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale	26
Art. 34 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali	26
Art. 35 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018	27
Art. 36 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi	27
Art. 37 - 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	28
<b>CAPO VI - La costituzione del fondo</b>	28
Art. 38 - Integrazione della parte variabile del fondo	28

FPV

2

Art. 39 - L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione 28

**CAPO VII - Clausole di verifica e norme finali**

Art. 40 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo 28

Art. 41 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati 29

Art. 42 - Norme finali 29

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink. The signatures are scattered across the middle and lower right portion of the page. One signature is particularly large and stylized, resembling a cursive 'L' or 'G'. Another signature is more compact and scribbled. Below one of the signatures, the letters 'FPV' are written in a simple, blocky font.

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

### Art. 1 - Finalità e principi

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

### Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali del 2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifico accordo, viene ripartito il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola

FPV

R.P.

controversa.

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

### Art. 3- Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
6. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.
7. È istituito presso le Amministrazioni con più di 70 dipendenti in servizio l'Organismo Paritetico per l'innovazione, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 2022, in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

### Art. 4- Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione.
2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.

3. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.
6. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo fax e/o Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata per le R.S.U.
7. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

#### Art. 5- Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

#### Art. 6- Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.4 del CCNL 2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva e obbligatoria, idonea e preventiva, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 2022, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di

FAV

RHP

[Signature]

[Signature]

APP

[Signature]

trasferimento del personale.

### Art. 7 - Organismo Paritetico

1. Nel caso in cui l'Organismo Paritetico, per gli Enti Locali con più di 70 dipendenti in servizio, non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3 del CCNL 2022, le materie del comma 2 "relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", diventano oggetto di Confronto.

### Art. 8 –Confronto, soggetti e materie

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL 2022, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Incarichi di Elevata Qualificazione;
  - e) i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below, some appearing to be initials or names like 'PPV'.

- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione);
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

### Art. 9- Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a. La R.S.U.;
  - b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
  - c. I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a. i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c. definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
  - d. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - e. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - f. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
  - g. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

PPV

- h. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2;
- i. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j. la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- p. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;
- t. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u. l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs.n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w. il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- x. integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 9(Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- y. individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;

FPV

- z. definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- aa. previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- bb. modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999;
- cc. definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- dd. criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

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

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. L'amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.
4. Nella sede dell'Ente è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, nell'ambito della medesima macrostruttura, in caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica.
5. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n.300/1970).

#### **Art. 11 -Assemblee**

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.
3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata al coordinatore ove esistente, negli altri casi agli altri componenti della R.S.U.

FRU

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

## Capo II – Il nuovo sistema di classificazione del personale

### Art. 12 - Classificazione del personale

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

**Art. 13 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione**

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

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

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

**Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance****Art. 15 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale**

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance del Comune vigente.
2. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla performance individuale, c.d. produttività individuale e produttività per progetti. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione. Eventualmente partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati

FPV





dalla unione di comuni e/o da altra forma di gestione associata.

3. Il 30% delle risorse variabili del fondo (art. 67 c. 3), senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge e quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal Comune per suo conto, ovvero le lettere lett. c), f) e g) del medesimo comma, è destinato all'incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come almeno il 60%, delle risorse di parte variabile dell'art. 67 c. 3 escluse le lettere lett. c), f) e g), sono destinate all'incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale, nonché all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, indennità di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

4. **I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale e per progetti** sono articolati nelle seguenti modalità:

a) **Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa** complessiva dell'Ente, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali del piano della performance allegati al PIAO). Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione della performance organizzativa espressa nell'anno che incide sul budget previsto per tale istituto (es. budget performance organizzativa iniziale = 1.000,00 euro, performance 90%, budget performance finale 900,00 euro) e sono assegnati in misura corrispondente al giudizio espresso nella scheda individuale di valutazione tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile;

b) **Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti.** Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture, nell'ambito della proposta di valutazione della performance per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, ed alla valutazione individuale effettuata da parte dei singoli responsabili di riferimento sulla base delle schede di valutazione previste nel regolamento per la misurazione e valutazione della performance. Gli obiettivi assegnati ai dipendenti devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al Responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi. L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture (c.d. budget di struttura) e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base del numero dei dipendenti assegnati e della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 8 del presente articolo), integrata, eventualmente, dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 7 del presente articolo);

c) **Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento** finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente come anche al recupero di situazioni deficitarie o il mantenimento di standard qualitativi. Preliminarmente viene sottoposto al Nucleo la valutazione iniziale del progetto per verificare se questo rientra tra le tipologie previste per l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base dell'attribuzione di un peso specifico ad ognuno di

essi, che deriva dal numero dei partecipanti moltiplicato per le ore di lavoro previste per il raggiungimento degli obiettivi attesi ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto, come indicato nella scheda allegata al presente contratto. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti e alla responsabilità prestata, a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attesi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili sulla base dell'apposita scheda allegata al regolamento per la misurazione della performance.

5. Entro i 30 giorni successivi all'approvazione del PIAO, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i Responsabili assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 4 al personale delle strutture da essi dirette; qualora non venissero assegnati specifici obiettivi ai dipendenti si considera il grado di partecipazione al raggiungimento di quelli assegnati alla struttura. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 4, con l'indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.
6. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.
7. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo a fine anno vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale integrando il budget già previsto.

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

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

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

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

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto

salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

#### Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. **Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa**, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori di cassa-maneggiati nell'annualità di riferimento:
  - a) Euro 1,50 giornaliero lordo per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 1.000,00 e il massimo di Euro 6.000,00;
  - b) Euro 2,00 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 6.001,00 e il massimo di Euro 9.000,00;
  - c) Euro 2,50 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo uguale o superiore a Euro 9.001,00.

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

3. **Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischio**, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad Euro 3,00. Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
4. L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.
5. **Per le attività che comportano per il dipendente un disagio** dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, compete l'indennità giornaliera lorda pari a Euro 2,00, nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro, esclusa la turnazione (come ad esempio un orario spezzato, senza considerare la normale pausa prevista per l'erogazione dei buoni pasto, oppure organizzato in modo tale da corrispondere ad una particolare articolazione oraria del servizio a supporto di attività istituzionali – cerimoniali).  
L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

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

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art.16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di **compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi** rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere

il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

4. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
  - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
  - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente e comunicato al Settore del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
7. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei Settori, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno conoscitivo, a inizio anno ogni Responsabile individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene trasmesso al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante.
8. Sulla base delle risultanze formalizzate dai Responsabili e sulla base del budget previsto da assegnare a ogni struttura per il finanziamento dell'istituto fermo restando gli esiti della contrattazione decentrata, il Responsabile di ciascun Settore sempre a inizio anno (sempre che non sia data ultrattività agli incarichi precedentemente assegnati) adotta formale

provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle Aree che non risulti incaricato dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.

9. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati al successivo comma 10 del presente Contratto Decentrato, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.

10. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, nonché i relativi compensi annui, non superiori al tetto di Euro 3.000,00, elevabili a 4.000,00 euro (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono così individuate:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree. Per gli anni 2024-2025	Compensi annui
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi, Protocollo informatico, protezione civile etc.	€ 500,00
Responsabilità riferite a personale <b>dell'Area degli Operatori Esperti</b> individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari o inferiore area e di lavorazioni complesse.	Fino a Euro 1.000,00
Responsabilità riferite a personale <b>dell'Area degli Istruttori</b> , individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, di personale di pari o inferiore area e per lo svolgimento di incarichi che comportano responsabilità specifiche e attività che hanno un notevole livello di complessità o disomogeneità. Specifiche responsabilità per incarichi per progetti PNRR	Fino a Euro 1.250,00
Responsabilità riferite a personale <b>dell'Area dei Funzionari</b> , individuate dal Responsabile di Settore formalmente affidate dal medesimo, in uno o più dei seguenti ambiti: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, formalizzata nello schema organizzativo (servizio/ufficio);</li> <li>2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente);</li> <li>3) affidamento del compito di coordinamento di operatori di area pari o inferiore;</li> <li>4) affidamento incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento del medesimo (per assenze entro i 60 gg);</li> <li>5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;</li> <li>6) attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e professionalità specifiche;</li> </ol>	Fino a Euro 1.500,00

<p>7) affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al Servizio/Ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- incaricato al rilascio dell'autorizzazione paesaggistica ai sensi degli art. 146 e 159 del D. Lgs. n. 42 del 2004 e s.m.i.;</li> <li>- responsabile della transizione digitale art. 17 del CAD Dlgs n. 82/2005;</li> <li>- responsabile interno della protezione dei dati personali art. 37 GDPR 679/2016.</li> </ul>	
---	--

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

#### **Art. 20-Indennità di funzione del personale della polizia locale**

1. Gli enti possono erogare al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della polizia locale e i relativi compensi nella misura massima di 3.000,00 euro, elevabile a 4.000,00 euro per l'area dei funzionari (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttori, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore area e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità. Incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento di questi (per assenze entro i 60 gg);	€ 1.500,00 (Funzionari)  € 1,250,00 (.istruttori)

FPV

Handwritten signatures in blue and black ink, including a large signature at the bottom and several smaller ones above it.

477

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

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

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

**Art. 22- Incentivi per le funzioni tecniche**

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

**Art. 23- Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate**

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

**Art. 24 - Piani di razionalizzazione e risparmio**

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti e certificati a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011 relativi all'anno precedente nella misura massima del 50% delle economie effettivamente generate, approvate dal Nucleo di Valutazione e certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti.
2. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari al 80% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale su proposta dei dirigenti (ovvero dei responsabili negli enti sprovvisti di dirigenza) interessati e tale compenso è erogato sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 4 previa formulazione di uno specifico progetto che può essere già ricompreso nel progetto di razionalizzazione stesso. La restante quota del 20% è messa a disposizione di tutto il personale per la performance individuale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

**Art. 25 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate**

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCDI.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

#### **Art. 26 - Integrazione della disciplina per la reperibilità**

1. La misura della indennità di reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 2018, che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 11,00 euro. L'importo è raddoppiato nel caso di reperibilità effettuata in giornate festive
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 volte per un numero massimo di 6 mesi all'anno.

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

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicendata viene calcolata su base mensile. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 10 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 6 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.
2. Per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, resta inteso che anche in caso di fruizione del riposo compensativo è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

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

In base a quanto previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL 2022, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione assegnati. I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive.

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

- Proporzionalmente al punteggio di valutazione annuale ottenuto in ragione del budget complessivo annuo stanziato;
- Il budget complessivo annuo stanziato viene distribuito per intero;
- In base alla disciplina prevista nell'apposito regolamento;

## Art. 29 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area, prevedendo per la sola area dei Funzionari una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e coloro che non lo sono. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono stati disciplinati in apposito regolamento già adottato dall'Ente .

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

### Art. 30- Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria;
2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
3. I dirigenti potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate

situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato con propri atti organizzativi seguendo la procedura indicata nel Regolamento sugli orari di lavoro del personale dipendente.

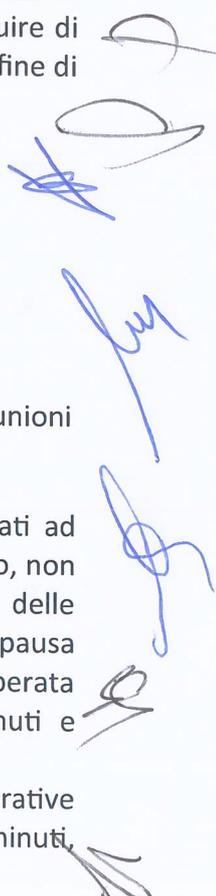
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - b) Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
  - d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e) Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - f) Sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
5. L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del CCNL 2022, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.
6. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata posticipata di 30 minuti sia la mattina che nel rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della facoltà nell'ambito della medesima giornata. La flessibilità in entrata e in uscita è quella prevista dal vigente Regolamento comunale sugli orari di lavoro che comunque è sottoposto a confronto con i soggetti sindacali.
7. Ai fini della flessibilità dell'orario di lavoro, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.
8. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa), deve essere recuperato al massimo nell'ambito del mese successivo a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore ove costituita.
9. Nel caso di mancato recupero del debito orario, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.
10. I dipendenti di cui all'articolo 36 c. 4 del CCNL 2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità in uscita di 30 minuti prima della conclusione stabilita dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il responsabile, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi,

articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

11. Nei confronti dei responsabili titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione che per esigenze di servizio svolgano una prestazione lavorativa di gran lunga superiore alle 6 ore giornaliere la flessibilità in entrata viene estesa di una ulteriore ora, fermo restando la priorità della salvaguardia del funzionamento dei servizi.

### Art. 31 - Pausa e Riposi intermedi

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.
2. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
  - a. Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - b. Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c. Personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
  - d. Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e. Personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa, per le seguenti aree di personale:
  - a) All'area della protezione civile;
  - b) All'area della vigilanza;
  - c) All'area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
  - d) All'area scolastica ed educativa;
  - e) Alla attività della biblioteca;
  - f) Alle attività degli Assistenti Sociali che svolgo visite domiciliari nel territorio comunale;
  - g) Alle attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.
4. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D.lgs 66/2003 i dipendenti sono inoltre autorizzati ad usufruire di una pausa intermedia, non retribuita né computata come orario di lavoro, non inferiore ai 10 minuti al fine di sospendere la ripetitività lavorativa e il recupero delle energie, anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. Tale pausa intermedia deve essere registrata tramite gli orologi marcatempo e deve essere recuperata al termine dell'orario di lavoro che pertanto si prolungherà di almeno 10 minuti e comunque di tanti minuti quanto è durata la pausa intermedia.
5. Nel caso in cui il dipendente usufruisca di tale pausa intermedia, le sei ore lavorative superate le quali deve essere rispettata la pausa obbligatoria di almeno 10 minuti.



decorrono dal rientro in servizio dalla pausa intermedia, e pertanto nell'ambito di queste ulteriori sei ore lavorative oltre al completamento dell'orario di lavoro, comprensivo anche della pausa intermedia usufruita, è possibile effettuare lavoro straordinario o effettuare recupero di permessi brevi.

### **Art. 32 - La Banca delle Ore**

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

### **Art. 33 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale**

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 31 del CCNL 2022 è fissato, rispettivamente, in 6 mesi su base annua (nda il CCNL le fissa in 13 settimane) per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

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

1. L'arco temporale entro cui deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di 12 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, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018**

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

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

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

**Art. 37 - 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**

1. 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'art. 79 del CCNL 2022, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. 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 rese necessarie per le notifiche. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

**CAPO VI - La costituzione del fondo**

**Art. 38 - Integrazione della parte variabile del fondo**

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

**Art. 39 - L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione**

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

**CAPO VII - Clausole di verifica e norme finali**

**Art. 40- Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

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

**Art. 41 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

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

**Art. 42 - Norme finali**

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

FPU



**UTILIZZAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE 2024**

**DESCRIZIONE**

	2023	2024
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.80, co.1, CCNL 2019-2021)	15.500	15.450
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.80, co.1, CCNL 2019-2021)	49.046	58.061
PERSONALE EDUCATIVO ASILNIDO (art.80, co.1, CCNL 2019-2021)	-	-
INDENNITÀ EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.80, co.1, CCNL 2019-2021)	-	-
<b>Totale destinazioni fisse e vincolate (a)</b>	<b>64.546</b>	<b>73.511</b>
<b>Differenza per risorse variabili o fisse per progressioni nell'anno (b)</b>		<b>103.023</b>
<b>Totale art.67, co. 3, lett. a) + b) + d) + e) + h)</b>		<b>176.534</b>
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.80, co.2, lett.a) CCNL 2019-2021)	18.000	15.573
PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.80, co.2, lett.b) CCNL 2019-2021)	18.000	15.000
DISAGIO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI (art.80, co.2, lett.c) CCNL 2019-2021) art.70-bis, CCNL 2016-2018) (1)	3.700	4.000
INDENNITÀ TURNO, (art.80, co.2, lett.d) CCNL 2019-2021)	8.000	7.000
INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (art.80, co.2, lett.d) CCNL 2019-2021)	12.000	11.000
LAVORO FESTIVO (art.80, co.2, lett.d) CCNL 2019-2021) art.24 con 14 9 2000	1.634	1.800
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art.80, co.2, lett.e) CCNL 2019-2021;Art.84 CCNL 2019-2021)	7.000	7.000
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art.68, co.2, lett.e) CCNL 2016-2018;Art.70-quinques <b>comma 2°</b> CCNL 2016-2018)	800	
INDENNITÀ DI FUNZIONE E SERVIZIO ESTERNO (art.80, co.2, lett.e) CCNL 2019-2021)	1.400	3.000
<i>Totale (c) - da verificare con le risorse di cui all'art.67, co. 3, lett. a) + b) + d) + e) + h)</i>	70.534	64.373
COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art.80, co.2, lett.g) CCNL 2019-2021)	34.500	34.500
COMPENSI MESSI NOTIFICATORI (art.80, co.2, lett.h) CCNL 2019-2021)	1.000	1.000
PROGRESSIONI ECONOMICHE DELL'ANNO (art.80, co.2, lett.j) CCNL 2019-2021)	11.700	3.150
<b>Totale</b>	<b>47.200</b>	<b>38.650</b>
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>	<b>182.280</b>	<b>176.534</b>

Fascicolo Pato Vincenzo

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Società Salotti



**COMUNE DI MALETTO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

**COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

**DEL PERSONALE COMPARTO FUNZIONI LOCALI ANNO 2024**

**REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 – COMMA 3 – SEXIES D.LGS.165/01**

**(Modello obbligatorio - Circolare della Ragioneria generale dello stato del 19/07/2012 n. 25,  
nonché degli aggiornamenti effettuati dalla RGS)**

**Premessa**

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "*Schema standard di relazione tecnico-finanziaria*" e lo "*Schema standard di relazione illustrativa*" quali allegati alla circolare n. 25 del 19/07/2012, tali schemi sono stati aggiornati dalla RGS nel corso dell'anno 2013. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi e pertanto la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate del Comune per l'anno 2024 sono state redatte dal Responsabile dei servizi del personale ai fini della coerenza con il bilancio, secondo i citati modelli standard. Tali schemi saranno pubblicati in modo permanente, ai sensi dell'art.40-bis comma 4 D.Lgs.165/01, sul sito istituzionale dell'ente.

Per quanto riguarda la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024 è necessario effettuare le seguenti precisazioni:

- Il d.lgs.75/2017 ha innovato, in diversi punti la costituzione del fondo delle risorse decentrate e precisamente:
  - Ai sensi dell'art.23, comma 2, il salario accessorio non diminuisce più in relazione al personale presente ma lo stesso non potrà superare l'importo complessivo dell'anno 2016;
  - Il limite del salario accessorio del 2016 può essere incrementato della componente variabile da parte degli enti che sono stati oggetto di sfioramento del patto di stabilità nell'anno 2015, i quali avrebbero dovuto escludere nel 2016 la componente del salario accessorio aggiuntiva (art.15, comma 2 e comma 5), con possibilità di recuperare le citate risorse qualora inserite nell'anno 2015;
- Per la prima volta il legislatore inserisce oltre al salario accessorio anche le componenti del fondo integrativo, limitatamente alla parte variabile, prevedendo espressamente la possibilità di inserire importi nell'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione (art.15 comma 5 e per i dirigenti

art.26, comma 3, entrambi per la sola componente variabile) e il relativo mantenimento, restando fermo il non superamento del limite del salario accessorio dell'anno 2016;

- Il d.l. n.34/2019 all'art.33, comma 2 ha previsto la conversione del salario pro capite del fondo integrativo 2018 rispetto al personale presente al 31/12/2018, con possibilità di aumento in ragione dell'incremento medio del personale senza che la citata maggiorazione potesse incidere nei limiti di cui all'art.23, comma 2, del d.lgs. 75/2017;

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

### **Posizioni Organizzative ed incarichi di alta professionalità**

L'art. 16 del contratto individua in una unica area i titolari di incarichi di elevata qualificazione e di alta professionalità, distinte nei contratti precedenti, eliminando una serie di incongruenze specie nei comuni privi di figure dirigenziali, dove la remunerazione delle alte professionalità era limitata allo stanziamento dello 0,2% del monte salari 2001 appositamente previsto dal contratto per tali figure professionali. L'ARAN, infatti, in diversi pareri aveva precisato come, negli enti privi di dirigenti, la nomina delle alte professionalità, proprio per le ridotte dimensioni degli stessi, lo stanziamento economico previsto dal contratto nazionale può risultare insufficiente al finanziamento delle alte professionalità e che gli importi non possono neppure essere incrementati da altre risorse stabili, né sarebbe possibile utilizzare a tal fine altre risorse a carico dei propri bilanci, in quanto il finanziamento a carico del bilancio degli oneri connessi alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è ammesso solo per quelle posizioni organizzative comportanti la direzione e la responsabilità di uffici. Altra incongruenza, precisata dall'ARAN nel precedente contratto, ancora riferita agli enti privi di figure dirigenziali, era dovuta all'impossibilità di attribuire al titolare di posizione organizzativa anche le funzioni di alta professionalità per la mancanza, in queste ultime, di funzioni organizzative, di direzione di struttura e di gestione, avendo il contratto loro attribuito la prevalenza sui contenuti di carattere professionale e personale;

- Il successivo art.18 stabilisce i principi per il conferimento degli incarichi di Elevata qualificazione prevedendo quanto segue:
  - sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità;
  - ciascun ente stabilisce la graduazione dei valori delle singole posizioni organizzative, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Negli enti con dirigenza, acquistano rilievo nella graduazione degli importi anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;
  - nell'atto di conferimento di tali incarichi gli enti devono tenere conto:
    - a) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
    - b) dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale appartenente all'area dei funzionari e di elevata qualificazione ex categoria D;

c) è possibile la revoca di tali incarichi prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Nei casi di revoca anticipata, prima della formalizzazione della stessa, dovranno essere acquisite in contraddittorio con il dipendente le sue valutazioni, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da personale di sua fiducia.

- Fino alla definizione delle procedure e dei relativi criteri generali, il conferimento delle posizioni organizzative ancora in atto, possono essere prorogate fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative;
- In merito alla parte economica l'art.17 definisce la retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle posizioni organizzative, distinta in quella di posizione e di risultato, le quali assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. La retribuzione di posizione minima e massima, a seguito della graduazione operata dall'ente, è la seguente:
  - l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità (in precedenza per le posizioni organizzative l'importo oscillava da un minimo € 5.000,00 ed un massimo di € 16.000,00);
  - l'importo della retribuzione di posizione del personale di categoria C varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità;
  - nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, la retribuzione di posizione può essere aumentata di un importo non superiore al 30% della stessa.
  - La retribuzione di risultato, attribuita sulla base dei criteri definiti dagli enti, è confermata al comma 4 nella stessa percentuale già prevista dall'art. 15 comma 4 del CCNL 18/5/2018 ossia :
    - a) viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento (mentre nel precedente contratto si prevedeva per le posizioni organizzative una retribuzione di risultato da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della singola posizione organizzativa, mentre per le alte professionalità il limite minimo andava dal 10% e ad un importo massimo del 30% della retribuzione di posizione). Così come avviene oggi per la dirigenza, fatta 100 la retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative e alta professionalità, almeno 15 deve essere assicurata per la retribuzione di risultato e la parte restante inferiore o uguale a 85 deve essere attribuita per la retribuzione di risultato;

b) viene confermato al comma 5° la remunerazione degli incarichi ad interim, ossia l'attribuzione ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di altro incarico di posizione organizzativa, aumentando per tutta la durata dell'incarico ad interim dallo stesso trattenuto, la sua retribuzione di risultato per un importo che potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Tale variazione tra il minimo e il massimo, dovrà essere effettuata dagli enti sulla base della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Il Comune di MALETTO ha definito i nuovi incarichi di posizione organizzativa a seguito del confronto con le parti sindacali, con l'adozione di apposito regolamento comunale per il conferimento e revoca degli incarichi e i criteri di graduazione delle posizioni organizzative, nonché per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

#### **La valorizzazione del personale della polizia locale**

Nel nuovo contratto sono stati inseriti i seguenti specifici istituti:

- Attività ed iniziative di carattere privato. In coerenza con le disposizioni di cui all'art. 22, comma 3-bis, D.L. n. 50 del 2017 (decreto sicurezza) che aveva previsto la remunerazione degli agenti di polizia locale con risorse a carico del privato, atte a rafforzare le misure di sicurezza e di polizia stradale, l'art. 56-ter del contratto ne disciplina ora le modalità operative, precisando, al fine della remunerazione aggiuntiva, quanto segue:
  - a) le attività dovranno essere svolte al di fuori degli orari di servizio;
  - b) gli incentivi da corrispondere al personale dovranno avere come riferimento il compenso previsto per le ore di straordinario;
  - c) viene riconosciuto anche un riposo compensativo in caso di attività prestate nella giornata domenicale o di riposo compensativo, equivalenti alle ore effettivamente rese;
  - d) le ore aggiuntive prestate sono da considerarsi al di fuori dei limiti del rispetto del numero massimo delle ore individuali di straordinario;
  - e) il pagamento potrà avvenire esclusivamente nei limiti delle risorse introitate dai promotori o organizzatori delle iniziative;
- Utilizzo proventi del codice della strada. Oltre alla previdenza complementare, alla erogazione di premi collegati al potenziamento dei servizi di controllo della sicurezza urbana e stradale, i proventi delle violazioni del codice della strada, di cui all'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, D.Lgs. n. 285 del 1992, possono essere destinati anche a sostenere il c.d. welfare integrativo, così come dettagliato al successivo art. 72. Al fine di rendere operativo il citato welfare integrativo è previsto che gli enti abbiano già dedicato risorse per tali finalità e in sede di contrattazione integrativa dovrà essere

disciplinato, nei limiti delle citate risorse finanziarie, la concessione dei seguenti possibili benefici aggiuntivi al personale:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

- Remunerazione servizio esterno. Al fine di potenziare i servizi esterni di vigilanza e compensarne il disagio sopportato dal personale della polizia locale, è stata istituita una indennità giornaliera con un valore tra un minimo di 1 euro ad un massimo di 10 euro per i giorni di effettivo svolgimento del servizio esterno. Detta indennità compensa interamente, ed assorbe, eventuali altre indennità (disagio, rischio), mentre la stessa è cumulabile con i seguenti altri compensi e/o indennità:

- a) indennità di turno;
- b) indennità di vigilanza;
- c) con la performance individuale e collettiva.

La citata indennità non è, invece, cumulabile con quella di disagio, di rischio e di maneggio dei valori stabiliti e quantificati nel contratto decentrato;

- Indennità di funzione. Al personale non incaricato di posizione organizzativa, gli enti possono erogare una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. La contrattazione integrativa, a tal fine dovrà determinare i criteri per la quantificazione della citata indennità in funzione del grado rivestito e delle connesse responsabilità del personale della polizia locale. In considerazione anche di altri elementi da prendere in considerazione (quali la dimensione dell'ente, le eventuali peculiarità sociali ed ambientali) il contratto stabilisce che il livello massimo economico attribuibile al personale non potrà essere superiore a 3.000 euro annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

Tale indennità sostituisce quella relativa alle specifiche responsabilità, mentre è cumulabile con le seguenti altre indennità:

- a) turnazioni;
- b) indennità di vigilanza;
- c) con l'indennità di servizio esterno;
- d) con i compensi relativi alla performance individuale e collettiva.

Anche tale indennità resta non cumulabile con quella di disagio, di rischio e di maneggio dei valori stabiliti e quantificati nel contratto decentrato.

### **Le nuove risorse fisse**

Nella parte entrata delle risorse è stata inserito l'importo delle risorse fisse da consolidare previste dall'art. 79 comma 1 lett. a) ossia le risorse di cui all'art. 67 comma 1 e comma 2 lett. a,b,c,d,e,f,g, del CCNL 21/5/2018 . Tale importo da inserire, in considerazione della sua importanza a valere anche negli anni successivi, è stato certificato dall'Organo di revisione dei conti. A tali risorse di aggiungono gli importi previsti all'art.79, comma 1, lett. b) , c) , d ) comma 1 bis, e comma 2 , come meglio dettagliati nella costituzione del fondo.

### **Le risorse variabili**

Le risorse variabili sono state suddivise tra quelle escluse dal limite dell'incremento dei fondi previsti dall'art.23, comma 2, d.lgs.75/2017 e le risorse escluse. In merito alle componenti escluse dal fondo, possono essere confermate anche per l'anno 2024 le esclusioni dai limiti del salario accessorio indicate sia dai giudici contabili che dalle circolari del MEF, nonché quelle stabilite per gli incentivi tecnici il cui regolamento sia stato approvato successivamente al 01/01/2018, ed gli incentivi tributari inseriti al comma 1091 dell'articolo unico della legge di bilancio 2019. Le risorse escluse sono, pertanto, le seguenti:

- a) gli incentivi tecnici disciplinati dall'art.113 del d.lgs.50/2016, nonché gli incentivi da condono edilizio;
- b) incentivi tributari sulla base del maggior accertamento ed incasso sui tributi IMU e la TARI, solo qualora i documenti contabili siano stati approvati nei termini previsti dalla legislazione e gli accertamenti di tali tributi non siano stati affidati ad un concessionario;
- c) gli importi versati da terzi (es. sponsorizzazioni, convenzioni, censimento ISTAT) non ordinariamente previsti;
- d) le economie dei fondi non distribuiti nell'anno precedente discendenti da risparmi della componente fissa;
- e) economie dei fondi straordinari non distribuiti nell'anno precedente;

## Relazione tecnico-finanziaria

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

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

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, si fa presente che con determina dirigenziale N. 37 del 15/4/2024 è stato quantificato il fondo delle risorse decentrate nell'anno 2024 in complessivi **€ 176.534,00**.

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

- **Risorse storiche consolidate**

**Importo unico consolidato anno 2017: € 88.384,00**

Ai sensi dell'art.79 comma 1 ° del CCNL 16/11/2022 la parte stabile del fondo risorse decentrate di ciascun Ente e costituita annualmente dalle seguenti risorse :

a) risorse di cui all'art. 67 comma 1 e comma 2 lett. a,b,c,d,e,f,g, del , CCNL 2016-2018 ;

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.

*L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi" :*

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016-2018) art. 79 comma 1 lett.a CCNL 16/11/2022	€ <b>88.384,00</b>
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A) – a valere nel fondo dell'anno 2019 e successivi	€ 4.742,00
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) – parte rivalutata per l'anno 2019 e successivi	€ 6.005,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	€ 5.204,00
DECURTAZIONE FONDO ANNO 2019 PER ALLINEAMENTO AL 2016	€ -5.204,00

### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.

Gli incrementi contrattuali previsti dall'art.79, CCNL 2019-2021 sono i seguenti:

QUOTA DI EURO 84,50 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2018 (ART.79, C.1, LETT.b) – a valere nel fondo dell'anno 2021 e successivi quota 2023	€ 2.873,00
<b>AUMENTO- FONDO - Art.33, comma 2, d.l. 34/2019 per stabilizzazioni personale</b>	€ 36.966,00
<b>DIMINUZIONE FONDO - Art.33, comma 2, d.l. 34/2019 per pensionamenti</b>	€ - 9.752,00
<b>TOTALE complessivo fondo</b>	<b>€ 129.218,00</b>

E' stato inserito il valore di aumento (diminuzione) del salario accessorio in coerenza con il rapporto pro capite del salario accessorio dell'anno 2018, tenuto conto della media del personale presente rispetto al 31/12/2018, fermo restando che se il personale medio presente nell'anno 2024 dovesse essere inferiore a quello censito al 31/12/2018 si applica quest'ultimo senza ulteriore riduzione.

#### III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Ai sensi dell'art.79 , comma 2,3, CCNL 2019-2021 si precisa che il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno, con la seguente distinzione tra risorse soggette ai limiti di cui all'art.23, comma 2, D.Lgs.75/2017 e quelle che sono escluse dai citati limiti e vincoli finanziari.

#### **Risorse variabili soggette ai limiti**

<i>SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018)</i>	€ _____
<i>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018)- rese in via ordinaria</i>	€ _____
INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	€ 12.395,00
<i>MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 20116-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)</i>	€ 1.000,00
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART. 56-QUATER, C.1, LETTC) ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)	€ 6.000,00
QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)	€ _____
DECURTAZIONE FONDO ANNO 2019 PER ALLINEAMENTO AL 2016	€ -6.579,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 12.816,00</b>

#### **Risorse variabili non soggette ai limiti**

<i>ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)</i>	€ _____
--	---------

<i>ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)</i>	€ _____
<i>QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE –( d.l. semplificazioni) e condoni edilizi</i>	€ 25.000,00
<i>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) –</i>	€ 2.000,00
Incentivi tributari – Art.1, comma 1091, legge n.145/2018 in caso di rispetto dell'approvazione dei documenti contabili	€ 7.500,00
Art. 79 comma 5 CCNL 16/11/2022 quote annualità 2021-2022 comma 1 lett. B	€ 0
<b>TOTALE</b>	<b>€ 34.500,00</b>

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

---

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

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

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

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.1 è pari ad € **129.218,00** ottenuto dalla somma dei valori seguenti: € 88.384,00 + € 4.742,00 + 6005,00 + 36.966,00 + 2.873,00 - 9.752,00.

Totale risorse variabili sottoposte a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.2 è pari a complessivi € **47.316,00,00** ottenuto dalla somma dei seguenti valori delle risorse soggette a limitazioni pari ad € **12.816,00** + quelle non soggette a limitazioni pari ad € **34.500,00** ;

- b) Totale Fondo sottoposto a certificazione. Il totale del fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi € **176.534,00**, comportano risorse iscritte nel bilancio 2024 pari ad € **€ 176.534,00**, come da prospetto contabile allegato alla determinazione N° 37 del 15/4/2024 di costituzione del fondo 2024.

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

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione. In particolare il differenziale delle Progressioni Economiche Orizzontali definito dalle dichiarazioni congiunte, quale risorsa economica da collocare in bilancio, viene contabilizzato dall'amministrazione quale entrata del fondo e pertanto rientra tra le poste di costituzione dello stesso.

### **III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Il modulo che segue riguarda l'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate come formalmente concordata in sede di *accordo integrativo*.

**III.2.1 - Sezione I** - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del Fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione da parte dell'Amministrazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo che, sommata alle poste contrattate della sezione successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto integrativo certificato dall'organo di controllo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolante e/o storica sono le seguenti:

1. *Indennità di comparto quota carico Fondo*: sono inserite le risorse del fondo di cui all'art. 33, c. 4, alinea a), alinea b) ed alinea c) del Ccnl 02-05. Tale voce non è contrattabile in quanto la misura dell'indennità di comparto è stabilita dal CCNL e non può quindi essere oggetto di contrattazione integrativa. Il valore inserito nella tabella è esposto in forma previsionale, coerentemente con le restanti voci sia in sede di costituzione che di destinazione del Fondo;
2. *Progressioni orizzontali storiche*: sono inseriti i valori storici del Fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento (come normato a partire dall'articolo 17 c. 2 lettera b) del CCNL 98-01). Anche qui i valori sono inseriti nella tabella al valore previsionale attuale, ossia sulla base del personale in essere al 01/01/2024.

La tabella che segue mostra le risorse di natura storica o vincolanti:

INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018) art. 78 e 80 Comma 1 ° CCNL 2019-2021	€ 15.450,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018) art. 78 e 80 Comma 1 ° CCNL 2019-2021	€ 58.061,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 73.511,00</b>

## **MODULO 2: Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

1. Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

	<b>Ammontare</b>	<b>Illustrazione</b>
Progressioni economiche già attribuite	<b>58.061,00</b>	Progressioni già attribuite al personale in servizio nell'anno 2024
Indennità di comparto (quote a carico del fondo)	<b>15.450,00</b>	Calcolate sul personale a tempo indeterminato in servizio e al personale a tempo determinato previsto negli strumenti di programmazione per l'anno 2024
Altre destinazioni	<b>0</b>	Art. 31 co. 7 ccnl 14/9/2000 indennità personale asilo nido € - art. 19, c. 1, CCNL
<b>totale</b>	<b>73.511,00</b>	

Le somme suddette sono regolate dal Contratto Nazionale e derivano da progressioni economiche orizzontali pregresse.

### ***Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo***

Le destinazioni di cui al contratto integrativo per complessivi per € **103.023,00** sono stimabili come segue:

	<b>Ammontare</b>	<b>Illustrazione</b>
Progressioni economiche da attribuire	<b>3.150,00</b>	Progressioni da attribuire nell'anno 2024 .Art. 80 C.2, lett. j) CCNL 2019-21
Indennità turno, art. 68 comma 2 lett.d	<b>7.000,00</b>	art. 80 C.2, lett. d) CCNL 2019-21
Indennità di reperibilità	<b>11.000,00</b>	art. 80 C.2, lett. d) CCNL 2019-21
Lavoro festivo	<b>1.800,00</b>	art. 80 C.2, lett. d) CCNL 2019-21
compensi specifiche responsabilità art. 84 CCNL 2019-2021	<b>7.000,00</b>	art. 84 CCNL 2019-21
indennità condizioni di lavoro, disagio rischio maneggio valori	<b>4.000,00</b>	Art. 70 bis CCNL 2016-18

Indennità di funzione esterna	<b>3.000,00</b>	art. 80, c. 2, lett. f) - CCNL 2019-21
Compensi per specifiche disposizioni di legge	<b>34.500,00</b>	art. 80 c.2, lett. g) -CCNL 2019-21
premi correlati alla performance organizzativa	<b>15.573,00</b>	art. 80 c.2 lett. a) ccnl 2019-21)
premi correlati alla performance individuale	<b>15.000,00</b>	art. 80 c.2 lett. b) ccnl 2019-21)
Altre destinazioni	<b>1.000,00</b>	COMPENSI MESSI NOTIFICATORI
<b>Totale</b>	<b>€ 103.023,00</b>	

**2. bis Destinazioni di risorse variabili vincolate**

	<b>Ammontare</b>	<b>Illustrazione</b>
Variabili vincolate non soggette e vincoli	<b>34.500,00</b>	art. 67 co. 3 ccnl 2016-18 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di particolari gruppi di lavoratori (ISTAT , incentivi funzioni tecniche, tributi ,messi etc )

**2. Destinazioni ancora da regolare (eventuale)**

	<b>Ammontare</b>	<b>Illustrazione</b>
Altre destinazioni	/	

**2. Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

	<b>Ammontare</b>	<b>Illustrazione</b>
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	<b>73.511,00</b>	
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	<b>103.023,00</b>	
Destinazioni ancora da regolare (eventuale)		
<b>Totale</b>	<b>176.534,00</b>	

**2. Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

**a. 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, al netto della decurtazione art. 23 del D. Lgs. 75/2017, ammontano ad € **129.218,00** mentre le destinazioni aventi natura certa e continuativa (progressioni economiche orizzontali, comparto, ) ammontano ad € **76.661,00** (importo comprensivo delle progressioni di nuova applicazione pari ad € **3.150,00**) e le destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi ammontano ad € **33.800,00** (per un totale complessivo di € **110.461,00**). Pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa o comunque fondamentali per l'espletamento dei servizi sono interamente finanziate con risorse stabili.

**b. Rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici**

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti negli atti di programmazione adottati dall'Ente.

**c. Rispetto del principio di selettività delle progressioni**

Le previsioni contenute nel Contratto decentrato integrativo sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche e vi è capienza nella parte stabile del fondo per il finanziamento su base annuale dell'intero costo aggiuntivo delle progressioni economiche orizzontali.

MODULO 3: Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa

**Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo anno 2024**

Descrizione	Anno 2024	Anno 2023		
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
ARTICOLO 67, COMMA 1 CCNL 21/05/2018 - Importo unico consolidato 2017	<b>88.384,00</b>	<b>88.384,00</b>		
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA A) CCNL 21/05/2018	<b>4.742,00</b>	<b>4.742,00</b>		
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA B) CCNL 21/05/2018	<b>6.005,00</b>	<b>6.005,00</b>		
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA C) CCNL DECURTAZIONE	<b>5.204,00</b> <b>5.204,00</b>	<b>5.204,00</b> <b>5.204,00</b>		
AUMENTO FONDO ART.32 COMMA 2 D.L. 34/2019 Art. 79 comma 1 bis Decurtazioni per pensionamenti	<b>36.966,00-</b> <b>2,873,00</b> <b>9.752,00</b>	<b>36.966,00</b>  <b>6.879,00</b>		
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
<b>Totale</b>	<b>129.218,00</b>	<b>129.218,00</b>		
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
ARTICOLO 67, COMMA 5, LETTERA C) CCNL 21/05/2018 Integrazione risorse per specifici obiettivi				
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA C) CCNL21/05/2018 (Art. 15, comma 1, lett. k) specifi- che disposizioni di legge				
ARTICOLO 67, COMMA 4, CCNL 21/05/2018(Art. 15, comma 2) 1,2 % monte salari 1997	<b>12.395,00</b>	<b>12.395,00</b>		

ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA I) CCNL 21/05/2018 (Art. 15, comma 5) nuovi servizi o riorganizzazioni	<b>6.000,00</b>	<b>6.000,00</b>		
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA D) CCNL 21/05/2018 - frazioni ria personale cessato				
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	<b>1.000,00</b>	<b>1.000,00</b>		
DECURTAZIONI	<b>-6.579,00</b>	<b>- 6.579,00</b>		
<b>TOTALE POSTE VARIABILI soggetti a limite</b>	<b>12.816,00</b>	<b>12.816,00</b>		
<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2023</b>		
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA C) CCNL 21/05/2018 (Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / ISTAT sponsorizzazioni	<b>25.000,00</b>	<b>25.000,00</b>		
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT incentivi ufficio tributi	<b>9.500,00</b>	<b>9.500,00</b>		
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA E) CCNL 21/05/2018 (Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario				
<b>Somme non utilizzate l'anno precedente</b>		<b>5.746,000</b>		
<b>Totale risorse variabili non soggette a limiti</b>	<b>34.500,00</b>	<b>40.246,00</b>		
<i>Totale risorse variabili</i>				
<b>Totale</b>	<b>47.316,00</b>	<b>53.062,00</b>		
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
<b>Risorse fisse</b>	<b>129.218,00</b>	<b>129.218,00</b>		
<b>Risorse variabili</b>	<b>47.316,00</b>	<b>53.062,00</b>		
<b>Totale</b>	<b>176.534,00</b>	<b>182.280,00</b>		

**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2023.**

Descrizione	Anno 2024	Anno 2023	Differenza	
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto	15.450,00	15.500,00		
Art. 17, comma 2, lett. b) progressioni economiche orizzontali in godimento	58.061,00	49.046,00		
<b>Totale</b>	<b>73.511,00</b>	<b>64.546,00</b>		
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Progressioni economiche da attribuire	3.150,00	11.700,00		
Indennità di turno,	7.000,00	8.000,00		
Indennità di reperibilità	11.000,00	12.000,00		
Indennità di rischio, disagio di maneggio valori	4.000,00	3.700,00		
Maneggio valori		0		
Lavoro notturno e festivo	1.800,00	1.634,00		
Indennità specifiche responsabilità	7.000,00	7.800,00		
indennità funzioni esterne	3.000,00	1.400,00		
<b>premi correlati alla performance organizzativa</b>	<b>15.573,00</b>	<b>18.000,00</b>		
<b>premi correlati alla performance individuale</b>	<b>15.000,00</b>	<b>18.000,00</b>		
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 <b>INCENTIVI TECNICI</b>	25.000,00	25.000,00		
COMPENSI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE Art. 68 comma 2 lett. h Incentivi tributi + compensi notifiche messi	10.500,00	10.500,00		
<b>Totale</b>	<b>103.023,00</b>	<b>117.734,00</b>		

Non regolate dal decentrato	73.511,00	64.546,00		
Regolate dal decentrato	103.023,00	117.734,00		
<b>Totale</b>	<b>176.534,00</b>	<b>182.280,00</b>		

**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.**

La spesa complessiva comprende anche le risorse destinate agli incentivi a specifica destinazione- configurabili come partite di giro- ed esclude, in quanto già accertata la quota dei residui di gestione dei fondi relativi agli anni precedenti.

La quota di risorse impiegate per i trattamenti economici determinati per valori fissi in base ai contratti collettivi nazionali e decentrati vigenti, rientra nell'ambito della previsione dell'art. 183, co. 2 lett.c) del D. lgs 267/2000 e , quindi, è da considerare impegnata all'atto dell'approvazione del Bilancio di previsione.

Si tratta di somme previste sulle singole voci di bilancio in cui sono finanziate le retribuzioni tabellari dei singoli settori e servizi a cui i dipendenti aventi diritto appartengono.

La parte di risorse (stabili + variabili) relative a trattamenti da attribuire sulla base del contratto collettivo nazionale o accordi decentrati, ovvero da atti unilaterali sostitutivi dei CDI, o comunque relative a trattamenti che non sono determinati per valori fissi, ma sono variabili di anno in anno, sono finanziate sugli stanziamenti appositamente previsti per il salario accessorio del bilancio di previsione 2024.

La verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante. Al valore complessivo del Fondo si aggiungono i contributi e l'IRAP.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato:

- È stata applicata la decurtazione delle somme eccedenti il limite delle somme inserite nel fondo 2016;
- Dalla riduzione di cui al punto precedente sono state escluse le somme interamente riconducibile a voci non computabili nel limite predetto ai sensi della nota n. 81510 del 13/07/2011 del Ministero dell'economia e delle finanze, ribadita anche nelle Istruzioni ai Conti annuali dei vari anni.

Le economie contrattuali del fondo da destinare ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del fondo dell'anno successivo, in ogni caso nel rispetto della vigente normativa, non sono al momento quantificabili e saranno calcolate successivamente.

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

La quota di risorse impiegate per i trattamenti determinati per valori fissi “trattamento tabellare”, in base ai contratti nazionali e decentrati vigenti, rientra nell’ambito della previsione dell’art. 183 comma 2 lettera a) del D. Lgs. 267/2000 ed è, quindi, stata impegnata con l’approvazione del bilancio, senza necessità di ulteriori atti, sulle singole voci con cui sono finanziate le retribuzioni tabellari relative ai singoli settori a cui i dipendenti aventi diritto appartengono.

Sulla base di quanto stabilito dall’allegato 4/2 del D. Lgs 118/2011, i residui impegni sui capitoli di spesa relativi al trattamento economico accessorio del personale dipendente vengono assunti con successivi atti a seguito della costituzione del fondo provvisorio di parte stabile per l’anno 2024 e della sottoscrizione della contrattazione decentrata integrativa parte economica.

Maletto 16/05/2024

Il Responsabile del servizio  
Economico –finanziario  
(Dott Salvatore Spatafora )

Firmato digitalmente da: SPATAFORA SALVATORE  
Ruolo: Dirigente Responsabile  
Descrizione: 02/01/1999  
Organizzazione: Comune di Maletto (CT)  
Unità organizzativa: responsabile area economico-finanziaria  
Data: 16/05/2024 16:23:02

## REVISORE UNICO DEI CONTI - COMUNE di MALETTO

---

**Comune di Maletto**  
**Città Metropolitana di Catania**  
**Organo di Revisione**

### **Verbale n. 17 del 27.05.2024**

**OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO - PARTE GIURIDICA 2023-2025 ED ECONOMICA ANNO 2024**

L'anno 2024 il giorno 27 del mese di Maggio, alle ore 13.00, il Revisore Unico dei Conti Dott.ssa Nicoloso Anna Lucia, nominata con delibera Comunale n. 4 del 11 aprile 2023, redige il proprio parere in merito all'oggetto sopra indicato;

**PREMESSO** che ha ricevuto la proposta di deliberazione per la G.C. n. 50 del 16.05.2024, avente ad oggetto: "AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO - PARTE GIURIDICA 2023-2025 ED ECONOMICA ANNO 2024";

#### **VISTI**

- l'art. 239 del D. Lgs. n. 267/2000;
- gli artt. 40 e 40bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- la circolare Mef / Rgs n. 25/2012 riguardante gli schemi di "Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria ai contratti integrativi;

**VISTO** il nuovo CCNL "Funzioni Locali" 16.11.2022 ed in particolare il Titolo II che disciplina le relazioni sindacali;

**PREMESSO** che, con determinazione del responsabile del settore finanziario, 37 del 15/04/2024, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate destinate, per l'anno 2024, agli istituti normati secondo le regole previgenti all'entrata in vigore del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 40, comma 3-quinques, 2° periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e nell'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

**PREMESSO CHE** il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) 2023/2025 personale non dirigente del Comune di Maletto, redatto sulla base della pre-intesa siglata dalle delegazioni trattanti in data 14.05.2024, sarà sottoscritto dopo aver ottenuto il parere di certificazione;

**PRESO ATTO** che nella riunione della delegazione trattante in data 14 maggio 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi del Contratto Decentrato parte normativa per il triennio 2023/2025 e l'ipotesi del Contratto Integrativo Decentrato parte economica anno 2024.

**DATO ATTO** che il sottoscritto Revisore dei Conti ha proceduto all'esame dei testi di accordo e della relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria del responsabile competente allegata alla proposta di deliberazione di Giunta in oggetto da cui emerge che il contenuto della contrattazione integrativa, relativa al triennio 2023/2025 e ripartizione risorse decentrate 2024,

## REVISORE UNICO DEI CONTI - COMUNE di MALETTO

---

è conforme a quanto previsto e regolamentato in materia dalla contrattazione nazionale tenendo a riferimento le poste di bilancio ed i limiti posti dalle norme di legge e contrattuali al Fondo per il trattamento accessorio ed al suo impiego.

### CONSIDERATO CHE

- le risorse per il trattamento accessorio del personale dipendente soggette a contrattazione decentrata ed alla pre-intesa di che trattasi coincidono con quanto riportato nella determina di costituzione dei fondi ex. art. 67 del CCNL 21/05/2018;
- il Revisori dei Conti ex. art. 40-bis del D.lgs. 165/2001 deve effettuare per tali ambiti un controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione rispetto ai vincoli di bilancio e con i vincoli derivanti dalle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura della corresponsione dei trattamenti accessori;

**Tutto ciò premesso, tenuto conto, esaminato, dato atto e visto, il Revisore Unico dei Conti**

**RACCOMANDA** il rispetto:

- del principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, ai sensi del quale "le amministrazioni Pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- dell'articolo 40, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni.
- dei principi contabili generali ed applicati, nella parte che richiama i comportamenti da tenere in merito agli adempimenti correlati alla costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate e la sottoscrizione del CCDI;
- che 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;
- che 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;
- che per le eventuali progressioni economiche orizzontali il rispetto dell'articolo 52, comma 1 bis, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, dell'articolo 23, comma 1 e 2, del Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150 e successive modifiche e integrazioni e dei documenti di prassi amministrativa emananti dalla Ragioneria Generale dello Stato, dalla Funzione Pubblica e dall'ARAN;
- che le risorse finanziarie che costituiscono il fondo incentivi funzioni tecniche devono essere 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;
- che la contrattazione integrativa sia posta a base delle indennità da corrispondere ed approvata nei giusti termini al fine del raggiungimento degli obiettivi fissati;

## REVISORE UNICO DEI CONTI - COMUNE di MALETTO

---

- che il piano degli obiettivi sia approvato nei giusti termini;
- di corrispondere solo e soltanto le somme riferite a istituti obbligatori previsti dal CCNL "indennità di turno, reperibilità, ordinario festivo", ricordando che sono da considerarsi nulle eventuali clausole difformi da quelle previste dal CCNL.

Sulla base di quanto sopra esposto,

### ESPRIME

**Parere favorevole** sulla proposta di deliberazione per la G.C. n. 50 del 16.05.2024 avente ad oggetto: **"AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO - PARTE GIURIDICA 2023-2025 ED ECONOMICA ANNO 2024"**.

Il presente verbale viene chiuso alle ore 14.10.

Letto, confermato e sottoscritto.

Maletto, li 27.05.2024

Il Revisore Unico  
*Dott.ssa Nicoloso Anna Lucia*

