



COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 310 DEL 28-12-2023

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

COPIA

Ufficio PERSONALE

OGGETTO:	Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2023/2025 e di destinazione risorse decentrate annualità 2023
----------	--

L'anno duemilaventitre, il giorno ventotto del mese di dicembre, alle ore 18:50 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta Sala delle Adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale, con l'intervento dei Signori :

Bubello Giovanna	Sindaco	P
Belluccia Alfonso	Vice-Sindaco	A
Comparetto Chiara Federica	Assessore	P
Perzia Carlo	Assessore	P
Guastella Sergio	Assessore	A

Presiede il Sindaco, **Giovanna Bubello.**

Partecipa e verbalizza il SEGRETARIO COMUNALE, **Giovanni Dennis Lattuca.**

Il Sindaco, constatata, con l'ausilio del Segretario Comunale, la sussistenza del numero legale dei componenti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto sopraindicato.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 351 DEL 28-12-2023

PERSONALE

OGGETTO:	Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2023/2025 e di destinazione risorse decentrate annualità 2023
----------	--

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 55 in data 08/06/2018 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione integrativa ed è stato nominato il presidente della stessa;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 163 del 05/07/2023 con la quale sono state definite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per il 2023;

Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 sottoscritta in data 07/12/2023 dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale;

Dato atto che con lettera protocollo n. 14783 in data 19/12/2023 è stato chiesto all'Organo di revisione contabile di esprimere il parere sull'allegata ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 e che tale Organo, con nota acquisita al prot. n.15094 in data 28/12/2023, ha attestato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa del personale del Comune di Alessandria della Rocca per l'anno 2023 con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di Legge e espresso parere favorevole sull'ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate 2023 sottoscritta in data 07/12/2023;

Ritenuto di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte normativa 2023/2025 e di destinazione delle risorse decentrate per l'annualità 2023;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio/Ufficio Personale, ai sensi dell'articolo 49, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica della proposta di che trattasi.

Dato atto che non è dovuto il parere di regolarità contabile in quanto trattasi di atto che non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrate.

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

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

Visto il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto lo Statuto comunale;

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

PROPONE

- 1) di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa 2023/2025 e di destinazione delle risorse decentrate per l'annualità 2023 nell'identico testo allegato, quale parte integrante, alla presente deliberazione;
- 2) di dare atto che sul presente provvedimento sono stati espressi favorevolmente i pareri previsti dall'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come dettagliatamente richiamati in premessa.
- 3) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

IL PROPONENTE

F.to Bubello Giovanna

PARERI RESI AI SENSI
della L. n. 142/90 come recepita dalla L.R. n. 48/91 e modificata dalla L. R. N. 30 del 23/12/2000

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere: **Favorevole**
Addì, 28-12-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
n.q. di Responsabile del I Settore
F.to Giovanni Dennis Lattuca

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione sopra riportata, munita dei pareri previsti dalla L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

Considerato che della stessa si condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Ritenuto di dover approvare l'atto nello schema predisposto senza alcuna variazione;

Vista la L. n. 142/90, come recepita dalla L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

Vista la L.R. n. 30/2000, e s.m.i.;

Ad unanimità di voti;

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta di deliberazione sopra riportata.

Con separata e successiva votazione unanime favorevole, espressa nei modi di legge, dichiara il presente atto immediatamente eseguibile.

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to Chiara Federica Comparetto

IL Sindaco
F.to Giovanna Bubello

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Giovanni Dennis Lattuca

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica, su conforme attestazione del Responsabile della pubblicazione, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line dal **29-12-2023** al **13-01-2024**.

N. Reg. Albo: 1785

Dalla Residenza Municipale li

Il Responsabile della Pubblicazione
Lattuca

Il Segretario Comunale
F.to Giovanni Dennis

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il Segretario Comunale

Viste le LL.RR. 3/12/1991 n. 44 e 5/7/1997 n. 23

DICHIARA

Che il presente provvedimento è divenuto esecutivo il **28-12-2023**

- perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12, comma 2, LR n. 44/91)

Il Segretario Comunale
F.to Giovanni Dennis Lattuca

COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

ORGANO DI REVISIONE

Oggetto: *parere su* l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate 2023 – E CERTIFICAZIONE FONDO

VISTA la determinazione del responsabile del Settore II -Finanziario e Tributario n. 55 del 20.06.2023 protocollo del registro generale n.523 del 20/06/2023 a firma del Dirigente Maria Grazia Frisco recante “Costituzione fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 (CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022)”;

RILEVATO che sebbene l'intervento del Collegio dei Revisori sia normativamente previsto solo nella fase finale sull'ipotesi di contrattazione decentrata, di fatto la Ragioneria dello Stato e lo stesso conto annuale del personale, che annualmente va inviato tramite il portale SICO al MEF, contemplano **due pareri del Collegio dei Revisori**: il primo parere viene espresso sulla costituzione del fondo (determinazione dirigenziale) e il secondo sull'ipotesi di contrattazione decentrata e con la presentazione della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria secondo gli schemi della circ. 25/2012 RGS;

ACCERTATO che la spesa per il contratto integrativo (fondo risorse decentrato) è prevista nei documenti di programmazione annuale per il 2023, che trova copertura finanziaria nei vari capitoli del Bilancio di Previsione 2023-2025;

VISTA la Delibera di Giunta Comunale n. 163 del 05.07.2023 di costituzione della delegazione di parte pubblica alle trattative.

CONSIDERATO inoltre, che sulla base delle indicazioni fornite con la Circolare Mef - Ragioneria Generale dello Stato n. 18 del 28/06/2021 circa la redazione della tabella 15 del Conto annuale, si rende necessario aggiornare la quantificazione del limite di spesa sul salario accessorio dall'anno 2016 prevista dal D.Lvo n.75/2017, includendo le voci retributive accessorie del Segretario Comunale, nonché le risorse del lavoro straordinario ed ogni altra risorsa di salario accessorio.

Verificato che il numero dei dipendenti in servizio nel 2023, è inferiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018.

VERIFICATO che l'ammontare del fondo stabile soggetto al limite anno 2023 è pari ad € 124.974,76 considerando le decurtazioni di cui all'art.23 del D.Lgs. 75/2017 e le risorse variabili non sottoposte al



limite è possibile costituire il fondo per un importo di euro 132.968,82

ATTESO che le determinazioni di impegno verranno rese definitive nel 2023 in seguito alla sottoscrizione della contrattazione integrativa, si rileva il rispetto dell'imputazione secondo esigibilità dettata dal punto 5.2 dell'Allegato 4/2 al D.lgs. 118/2011 e ss.mm. e ii., che così recita " *Alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento stesso accessorio e premiante, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili. Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono **nella quota vincolata del risultato di amministrazione**, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio. Considerato che il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività presenta natura di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento del fondo, con riferimento all'esercizio cui la costituzione del fondo si riferisce; pertanto, la spesa riguardante il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è interamente stanziata nell'esercizio cui la costituzione del fondo stesso si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo.*", con utilizzo del FPV;

VISTO il parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica espresso in data 11/05/2023 dal Responsabile del Settore Economico Finanziario; in merito alla richiesta di certificazione sulla compatibilità dei costi del fondo risorse decentrato relativo all'anno 2023

VISTO il parere FAVOREVOLE di regolarità contabile espresso con la determina in data 11/05/2023 dal Responsabile del Settore Economico Finanziario; in merito alla certificazione sulla compatibilità dei costi del fondo risorse decentrato relativo all'anno 2023

VISTO l'ipotesi di accordo anno 2023 sottoscritta in data 07.12.2023

VISTO CCDI Parte normativa 2023/2025

VISTO l'art.40, comma 3-series, del Dlgs. 165/2001



Il Revisore dei Conti

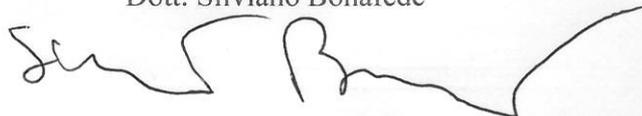
ATTESTA

la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa del personale del Comune di Alessandria della Rocca per l'anno 2023 per complessivi euro 132.968,82 con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di Legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ex art. 40-bis co l D. Lgs. 165/2001;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate 2023 e sottoscritta in data 07.12.2023 corredata dalla relazione tecnico – finanziaria e della relazione illustrativa; e al CCDI Parte normativa 2023/2025 a cui si fa riferimento per gli istituti di salario accessorio.

Il Revisore Unico
Dott. Silvano Bonafede





Comune di Alessandria della Rocca

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023/2025 ED ECONOMICA 2023

INDICE

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Interpretazioni autentiche -Atti unilaterali

Art. 3 - Progressioni economiche all'interno delle aree

INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 4 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

Art. 5 - Reperibilità

Art. 6 - Turnazioni

Art.7 - Lavoro straordinario

Art.8 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Art.9 - Servizio mensa e buono pasto

RISORSE E PREMIALITA'

Art.10 - Quantificazione delle risorse

Art.11 - Strumenti di premialità

Art.12 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA

Art.13 - Premio correlato alla performance organizzativa

Art.14 - Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

Art.15 - Indennità condizioni di lavoro

Art.16 - Indennità per specifiche responsabilità

Art.17 - Incentivi e indennità al personale educativo e scolastico

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art.18 - Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

Art.19 - Proventi delle violazioni al codice della strada

Art.20 - Indennità di servizio esterno

Art.21 - Indennità di funzione del personale della polizia locale

Art.22 – Disposizioni finali

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL Funzioni Locali 2019-2021, si applica a tutto il personale del Comune di Alessandria della Rocca, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato di parte normativa ha validità triennale e conserva la propria efficacia fino alla stipula di successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono, comunque, fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al vigente CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

Art. 2

Interpretazioni autentiche-Atti unilaterali

1. In virtù del fatto che la contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti che lo hanno sottoscritto, quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, esse si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono, contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale formale interpretazione, sottoscritta da ambo le parti, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 3

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) ¹

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun

¹ 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);

differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano a €, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto²; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree. In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella³:

AREA	TABELLA CCNL 16/11/2022			
	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	6	1	€ 1.600,00
Istruttori	€ 750,00	5	2	€ 1.500,00
Operatori esperti	€ 650,00	5	2	€ 1.300,00
Operatori	€ 550,00	5	1	€ 550,00
		Totale		€ 4.950,00

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del

² I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000

³ Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.

differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	70	30	==	100
Operatori esperti	70	20	10	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

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

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

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo (giuridico ed economico), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;

c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata almeno di un'ora, entro il limite di 3 punti
AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale/Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata almeno di un'ora, entro il limite di 3 punti

AREA OPERATORI ESPERTI	
<i>Titolo di accesso: licenza scuola secondaria di primo grado</i>	
Titolo	Punti max 10
Diploma di scuola secondaria superiore	1
Laurea triennale/Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	2
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata almeno di un'ora, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e A, B e C per operatori esperti, Istruttori e Funzionari EQ.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 4

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)⁴

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'Ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, [quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata

4

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;

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;

nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] seguendo il seguente calcolo:

- **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
 - **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
 - **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
 - **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
 - **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico ad interim;
- c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

2. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi.

Art. 5 Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza *annuale*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizi per cui è stata istituita la reperibilità	n. addetti	Somma annua prevista
Agente di polizia locale	5	€ 3.118,80
Servizio stato civile	2	€ 1.187,95
TOTALE		€ 4.306,75

Art. 6 Turnazioni

(art.30, c.5 e art. 7 comma 4 lett. ac) CCNL)

1. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la 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). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

2. Ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

Servizio in turno	n.adde tti	feriale	festivo	Festivo infrasettimanale	Somma prevista
Agente di polizia locale	5	€ 7.820,00	€ 1.598,00	€ 1.520,00	€10.938,00
Fontanieri	2		€ 1.000,00	€ 650,00	€ 1.650,00
TOTALE					€ 12.588,00

Art. 7

Lavoro straordinario

(art.32 CCNL)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale, 180 ore, di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art.14 (Risorse lavoro straordinario).

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13^a mensilità.

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

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

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

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

8. Il Limite del trattamento accessorio individuato è pari a € 5.000,00.

Art. 8

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)⁵

1. L'orario di servizio è previsto in 36 ore settimanali, articolato su 5 giorni la settimana, dal lunedì al venerdì dalle ore 08:00 alle ore 14:00 e nelle ore pomeridiane dalle 15:30 alle 18:30 del martedì e giovedì;
2. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
 - b) vengono individuate le seguenti fasce di flessibilità:
 - possibilità di posticipare l'orario di entrata di 45 minuti nell'orario mattutino, con l'obbligo di recupero del debito orario nella stessa giornata all'uscita;
 - possibilità di anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita nelle giornate di rientro pomeridiano di 30 minuti, con l'obbligo di recupero del debito orario nella stessa giornata all'uscita.
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto: *asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.*
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

⁵ 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;

Art. 9

Servizio mensa e buono pasto

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)⁶

Presso l'Ente è istituito il servizio sostitutivo di mensa erogato attraverso l'attribuzione di "Buoni Pasto elettronici" ai sensi del Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Municipale n.96 in data 05/04/2022.

Risorse e Premialità

Art. 10

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione. n. 523 del 20/06/2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 78.137,47.
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 11

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;

⁶ aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL

- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- h) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

Art. 12

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)⁷

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n.163 del 05/07/2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,⁸ sono ripartite come di seguito specificato:

⁷ 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;

⁸ Art. 80 comma 3 CCNL*“La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente*

Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo CCI	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa	Art.13	€ 15.400,00
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	Art.14	€ 6.600,00
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	Art.15	€ 2.500,00
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;	Art.6 Art.5	€ 12.588,00 € 4.306,75
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	Art.16	€ 24.872,83 € 700,00
f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	Art.21 Art.20	€ 3.000,00 € 2.150,00
g) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	Art.3	€ 4.950,00
h) indennità personale educativo	Ar.17	€ 1.069,89
Totale		€ 78.137,47

Performance organizzativa e individuale

Art. 13

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)⁹

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2."

⁹ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

Art. 14

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)¹⁰

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale”, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell’apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale” viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

4. Per poter essere valutati e concorrere all’erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell’ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell’arco dell’anno solare.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell’anno (assunzioni/cessazioni in corso d’anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
6. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
7. Viene individuata una limitata quota massima pari al 20% di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
8. Qualora dovessero avanzare risorse dai diversi istituti saranno destinati al presente istituto

¹⁰ b) i criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance;

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

Art. 15
Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)¹¹

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell’arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l’autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all’espletamento di servizi urgenti “su chiamata” al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall’ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all’espletamento di servizi che necessitano la modifica dell’orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell’arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

L’indennità di cui al presente articolo è commisurata in giornalieri euro 2,00.

¹¹ 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;

L'indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
Fontanieri	2	€ 2,00	500	€ 973,00
Addetto al Cimitero	1	€ 2,00	250	€ 500,00
Personale esterno	2	€ 2,00	274	€ 504,00
Economo	1	€ 2,50	210	€ 523,00
				€ 2.500,00

Art. 16

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)¹²

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). Rientrano in questa fattispecie:
 - a. 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: sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. 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;

¹² f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

- d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. 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;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri.
2. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

Punti da 50 a 69	Max €.
Punti da 70 a 89	Max €.
Punti da 90 a 100	Max €.

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 10
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 5
	Elevata	da 6 a 10
4. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 5
5. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 20

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

Punti da 50 a 69	Max €.
Punti da 70 a 89	Max €.
Punti da 90 a 100	Max €.

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 10
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi.	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 15
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 5

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

Punti da 50 a 69	Max €.
Punti da 70 a 89	Max €.
Punti da 90 a 100	Max €.

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 20
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 5
	Abituale	da 6 a 15

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

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

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time e vengono erogate annualmente.

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Si destina all'istituto la somma di € 24.872,83 e € 700,00 da destinare alla dip.te dello Stato Civile e al Messo.

Art.17

Incentivi e indennità al personale educativo e scolastico

(art. 7 comma 4, lett. ab) CCNL)¹³

1. Al personale degli asili nido è riconosciuto un incentivo a titolo di performance organizzativa (costituite con le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c del CCNL, e destinate ai sensi dell'art. 81 comma 4 del CCNL) per le seguenti attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico:

- realizzazione di centri estivi;
- realizzazione di servizi durante le chiusure per le feste natalizie e pasquali;
- attività effettuata in giornate al di fuori del calendario scolastico;

2. I premi correlati alla performance organizzativa del presente articolo vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo quali-quantitativo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

3. In base all'art.31 comma 7 del CCNL del 14/09/2000, al personale educativo degli asili nido spetta oltre all'indennità professionale di € 464,81 annue lorde, un'indennità di € 61,97 mensili lorde, per dieci mesi di anno scolastico.

L'indennità di € 464,81 viene incrementata secondo la previsione dell'art.6 del CCNL del 05/10/2001 di € 340,86 a carico del fondo.

Le suddette indennità in base all'art.94 c.2 del CCNL 16/11/2022 vengono ulteriormente incrementate di € 200,00 annui lordi.

Le suddette indennità sono ridotte proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.

Si destina all'istituto la somma di € 1.069,89

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art.18

Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

Le disposizioni previste nella presente sezione integrano la disciplina applicabile al personale della Polizia Locale contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 19

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative,

¹³ ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

a) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

Art. 20

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)¹⁴

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.

2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete 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.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di € 2,00

L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.

Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (per esempio: *calcolo mensile – se su un mese lavorato di 26 gg si volgono almeno 14 gg con prestazione parziale o totale esterno*).

- L'indennità di servizio esterno è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività stimata nei seguenti importi:

Attività professionale svolta	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni servizio annui stimati	Totale
Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni.		€ 2,00	1075	€ 2.150,00

Art. 21

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito.

¹⁴ e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies 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.

- b) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) L'importo delle singole indennità destinato a finanziare l'indennità viene ripartito per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Ruolo e grado rivestito	Importo annuo ¹⁵
Comandante PL non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 2.000,00
Vice Comandante non incaricato di E.Q.	€ 1.000,00
TOTALE	€ 3.000,00

3. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.
4. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente, nei seguenti importi nominali:

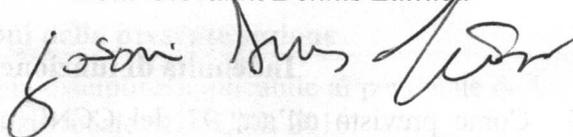
Art. 22 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Data

Il Presidente della delegazione trattante

Dott. Giovanni Dennis Lattuca



¹⁵ Importi indicativi



COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA

VERBALE DI STIPULA DEFINITIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (C.C.D.I.) PARTE NORMATIVA 2023/2025 E DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023.

Il sottoscritto, dott. Giovanni Dennis Lattuca, Segretario Comunale nella qualità di presidente della delegazione trattante di parte pubblica,

Preso atto che in data 07/12/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) di parte normativa e di destinazione delle risorse decentrate anno 2023;

Visto il verbale del Revisore dei Conti acclarato al prot. dell'Ente al n. 15094 del 28/12/2023, che ha attestato la compatibilità degli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;

Vista la delibera di G.M. n.310 del 28/12/2023 con la quale il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, nella figura del Segretario Comunale, veniva autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto per l'anno 2023;

Preso atto che il Fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) per l'anno 2023, giusta determinazione del Responsabile del Settore II Finanziario n.523 del 20/06/2023, risulta essere di € 78.137,47 e distribuito come da allegato testo del CCDI;

SOTTOSCRIVE

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) definitivo di parte normativa per il triennio 2023/2025 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023.

Dispone che il presente verbale e il CCDI, in uno alla relazione tecnico-finanziaria, al verbale del Revisore dei Conti e alla delibera di G.M. n. 310 del 28/12/2023 venga trasmesso all'ARAN (agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni).

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

Li 28/12/2023

Il Presidente della delegazione trattante
Dott. Giovanni Dennis Lattuca



COMUNE

DI ALESSANDRI DELLA ROCCA

Libero consorzio comunale di Agrigento

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi del combinato disposto degli artt.5, 7 e 80 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023.

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

Data di sottoscrizione	Verbale di contrattazione: 07/12/2023;	
Periodo temporale di vigenza	Annualità 2023	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Giovanni Dennis Lattuca (Segretario Comunale/incarico E.Q. Settore I)- presente. Componente: Dott.ssa Frisco Maria Grazia P.O II settore - presente Arch. Traina Daniele Resp.le Settore III- presente. Ing. Salvatore Acri Resp.le Settore IV- presente. Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione: CISL e CSA Ha partecipato alla trattativa anche la RSU. Componente RSU: Frisco Maria Silvana, Cardinale Angela Clara, Caruso Enza, Vitello Corrado. Firmatarie del verbale di contrattazione: per la parte pubblica il presidente, i Responsabili di Settore; per la parte sindacale: CISL e CSA.	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente a tempo indeterminato.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Criteri di destinazione risorse Fondo Salario Accessorio; b) Utilizzo risorse decentrate anno 2023 c) Distribuzione e destinazione risorse del Fondo salario accessorio anno 2023	
Rispetto dell' iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno sulla costituzione del Fondo Risorse Decentrate – anno 2023, Prot. n. 15094 in data 28/12/2023.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Per il 2023 è stato adottato il Piano performance sottosezione del Piao
	Sono stati rispettati i vincoli di finanza pubblica e il tetto del Fondo anno 2016 .
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. E' stato pubblicato su Amministrazione Trasparente il PTPCT anno 2023, contenente la sezione Trasparenza in sottosezione "Disposizioni Generali" e in sottosezione "Altri contenuti – prevenzione della corruzione".
	Con determina del Sindaco n. 11 del 20/09/2021 sono stati nominati i componenti il Nucleo di valutazione.
Eventuali osservazioni. //	

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo Risorse Decentrate.

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2023 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI EROGAZIONE ADOTTATI (C.C.D.I. 2019-2021 e atto indirizzo G.M.n.163 del 05/07/2023):

- INDENNITA':

<p>INDENNITA' PER CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 68, comma 2, lett. c) e Art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> • descrizione: sono individuati i profili ai quali viene corrisposta l'indennità per condizioni di lavoro. • Importo € 2.500) • Riferimento alla norma del CCNL: Art. 68, comma 2, lett. c) e Art. 70-bis, CCNL 21.5.2018 • criteri di attribuzione: <ul style="list-style-type: none"> - indice di rischio e disagio: è stato determinato - € 2,00 giornaliera per gli addetti: al servizio idrico, al servizio cimiteriale, al personale esterno addetto al servizio verde pubblico per i giorni di effettivo servizio. - Maneggio valori: è stato determinato - € 2,50 giornaliera per l'economista
--

INDENNITA' DI REPERIBILITA' (Art. 68, comma 2 lett. d) CCNL 21.5.2018 ed Art.23, CCNL 14.09.2000)

- descrizione: Indennità per reperibilità personale assegnato ai servizi Demografici – stato civile, al personale della P.M. , non incaricati di responsabilità di settore (ex P.O).
- Riferimento alla norma del CCNL: Art. 68, comma 2 lett. d) CCNL 21.5.2018 ed Art.23, CCNL 14.09.2000
- importo: € 4.306,75

INDENNITA' PER SERVIZIO FESTIVO E SERVIZIO INFRASETTIMANALE (art. 68 comma 2 lett. d) CCNL

21.5.2018 e Art. 24 CCNL 14.09.2000)

- l'indennità per servizio festivo domenicale e per servizio festivo infrasettimanale è riconosciuta al personale assegnato al servizio idrico ed alla P.M..
- Importo € 12.588,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 comma 2 lett. d) CCNL 21.5.2018 e Art. 24 CCNL 14.09.2000

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO E DI FUNZIONE POLIZIA MUNICIPALE Art. 56-sexies, CCNL 21.5.2018)

- descrizione: Indennità di servizio esterno riconosciuta al personale facente parte della P. M.
- € 2,00 giornaliera per i giorni di effettivo servizio.
Importo € 2.150,00
- descrizione: Indennità di funzione riconosciuta al personale facente parte della P. M. non titolare di incarico di EQ per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, riconosciuto al comandante ed al vice comandante.

- Riferimento alla norma del CCNL: Art. 56-sexies CCNL 21.5.2018
Importo € 3.000,00 annui lordi.

Il Segretario Comunale
Don Giovanni D'Amico
Don Giovanni D'Amico



INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' AL PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI E DEGLI OPERATORI ESPERTI

descrizione: l'Indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta al personale appartenente all'area degli istruttori e degli operatori esperti, Responsabili di ufficio e/o servizio e/o responsabilità complesse.

- Riferimento alla norma del CCNL: Art. 84 CCNL 16/11/2022.

All'istituto si destina la somma di € 24.872,83 e € 700,00 da destinare al personale addetto allo Stato Civile e al Messaggio

INDENNITA' DI TURNO

(Art.30 c.5 e art.7 c.4 lett. ac) CCNL 16/11/2022

Descrizione: indennità attribuita al personale che effettua turnazione Agenti P.M. E Addetti al Servizio Idrico

All'istituto si destina la somma di € 12.588,00

INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO

Art.31 CCNL 14/09/2000

All'istituto si destina la somma di € 1.069,89

La suddetta indennità è ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa

Progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 7, c.4, lett.c) e 14 c.2 CCNL 16/11/2022

- Per le progressioni si destina la somma € 4.950,00

Premi correlati alla Performance organizzativa e individuale

Art.7 c.4 lett.b), af) CCNL 16/11/2022

Per l'anno 2023 si destina:

- alla performance organizzativa la somma € 15.400,00
- alla performance individuale la somma di € 6.600,00

Qualora dovessero avanzare risorse dai diversi istituti saranno destinati al presente istituto



Il Segretario Comunale
Dott. Giovanni Dennis Lattuca

Giovanni Dennis Lattuca

COMUNE DI COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

Prot. n.

Data

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. del nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	124.974,76
Risorse variabili	7.994,06
Residui anni precedenti (eventuale)	0,00
Totale	132.968,82

Sezione I – Risorse stabili:

Le risorse variabili sono così determinate: vedi tabella allegata

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate: vedi tabella allegata

Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	124.974,76
Risorse variabili	7.994,06
Totale	132.968,82

Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

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

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	16.097,74
Progressioni orizzontali	37.113,49
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, c. 7, CCNL 14.9.2000)	748,77
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 94, CCNL 16.11.2022)	871,35
Altro	
	54.831,35

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto somme per complessivi €, così suddivise:

Descrizione*	Importo
Indennità di turno	
Indennità "Condizioni di lavoro"	
Indennità di reperibilità (integrazione)	
Lavoro straordinario	
Indennità specifiche responsabilità (art. 84, c. 1, CCNL 16.11.2022)	
Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16.11.2022)	
Indennità di funzione per la polizia locale (art. 97, CCNL 16.11.2022)	
Altro (ad es. Welfare integrativo)	
Totale	

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	
Somme regolate dal contratto	
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;

Le risorse stabili ammontano a €, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a €, Pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso è *prevista* l'effettuazione di progressioni orizzontali.

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

Descrizione	Anno 2022	Anno 2023	Differenza
Risorse stabili	125.418,45	124.974,76	-443,69
Risorse variabili	283,52	7.994,06	7.710,54
Residui anni precedenti	138,35	0	-138,35
Totale	125.840,32	132.968,82	7.128,50

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ad un solo capitolo di spesa, precisamente il cap., quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

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

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. del è impegnato al capitolo del bilancio di previsione finanziario per l'anno