



**COMUNE DI GIARDINI NAXOS
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 167 DEL 28.12.2022

OGGETTO: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2022. Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

L'anno **Duemilaventidue** addì **Ventotto** del mese di **Dicembre** alle ore **15,00** nella Casa Comunale, nella consueta sala delle adunanze, a seguito di invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

				P	A
1	STRACUZZI	GIORGIO	SINDACO	P	
2	CACCIOLA	GIUSEPPE	VICE SINDACO	P da remoto	
a	TALIO	ARIANA	ASSESSORE	P	
4	POLLASTRI	GIANPIERO	ASSESSORE	P da remoto	
5	SPADARO	ANTONIO	ASSESSORE		A

Partecipa alla seduta, il Segretario Generale **Dott. ssa Roberta Freni**

Essendo legale il numero degli intervenuti, assume la Presidenza il **Sindaco, Dott. Giorgio Stracuzzi** e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione concernente l'oggetto;

Dato atto che la stessa è corredata dei pareri prescritti dall'art. 53 della legge 08/06/1990 n. 142 recepita dalla L.R. n. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

Ritenuto che la proposta di che trattasi è meritevole di approvazione;

Vista la L.R. 44/91;

Con votazione unanime resa e verificata nei modi e forme di legge

DELIBERA

di APPROVARE e far propria l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto:
“Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2022. Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva ” che forma parte integrante e sostanziale del presente atto.

A questo punto il Presidente, pone in votazione la proposta di immediata esecutività della proposta testè approvata

LA GIUNTA MUNICIPALE

Con separata votazione resa all'unanimità di voti favorevoli espressi in forma palese dichiara la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

Snf/Lrt/UffSegr



COMUNE DI GIARDINI NAXOS
Città Metropolitana di Messina

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N° 160 DEL 07.12.2022

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2022. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA.

Il Proponente : L'Assessore al Personale

Settore competente: I

Premesso che:

• Con Determina del I Settore nr. 370 del 18.11.2022 il Responsabile del I Settore ha provveduto a quantificare il fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo, delle risorse umane e della produttività del personale dipendente per l'anno 2022;

• con delibera di G.M. n. 151/2019, modificata con delibera di G.M. n. 56/2021 si è provveduto alla costituzione della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione per il comparto del personale con qualifica dirigenziale, presieduta dal Segretario Generale;

• in data 30.11.2022 la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2022, (All.A) come risulta dal verbale allegato alla presente (All.B);

Vista la relazione illustrativa - tecnico - finanziaria (All.C), redatta congiuntamente dai Responsabili del I Settore e del II Settore, secondo gli schemi di cui alla circolare MEF — RGS n.25 del 19/07/2012;

Vista:

- la delibera di C.C. n. 55 del 13.10.2022 di approvazione Bilancio 2022-2024;

- la delibera di G.M. n. 152 del 20.10.2022 di approvazione P.E.G;

Visto:

- lo Statuto Comunale;

- l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Sicilia;

- il D.lgs n. 165/2001;

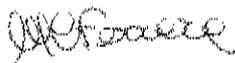
Visti i CCNL del comparto Regioni ed Enti Locali;

PROPONE

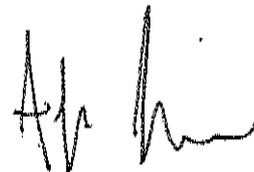
Per i motivi espressi in narrativa, che di seguito si intendono integralmente riportati:

- 1) Di approvare l'ipotesi di contrattazione decentrata anno 2022, e autorizzare, altresì, il Segretario Generale, nella qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo, parte economica 2022, sulla base dell'ipotesi di contrattazione decentrata integrativa sottoscritta dalla delegazione trattante parte pubblica, dalle RSU e dalle OO.SS., siglato in data 30.11.2022, comprensivo dalla relazione illustrativa - tecnico- finanziaria (All. A- B-C);
- 2) Di dare atto che la spesa conseguente all'applicazione dell'accordo integrativo 2022 trova copertura ai Cap. 6416 — 6417 — 6417/1;
- 3) Di trasmettere il C.C.D.I. anno 2022 non appena sottoscritto, all'A.R.A.N. ai sensi dell'art. 5 comma 5 del C.C.N.L. 01/09/99 così come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.01.2004, alle RSU dell'Ente e alle OO.SS.;
- 4) Di pubblicare ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs 165/2001 in modo permanente nel sito dell'Ente la relazione illustrativa, la relazione tecnico — finanziaria, il parere del Collegio dei Revisori dei Conti e il testo dell'accordo;
- 5) Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

Il Responsabile del I Settore
Ferrara M.C.



Il Proponente
L'Assessore Al Personale



Snf/Lrt/UffSegr



COMUNE DI GIARDINI NAXOS
Città Metropolitana di Messina

PROPOSTA DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE N. 160 DEL 07.12.2022

Oggetto: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2022
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Ai sensi dell'art. 53 della L. 8/6/1990 n° 142 recepito dall'art. 1 della L.R. 11/12/1991 n° 48, così come sostituito dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000 n° 30 e dell'art. 147 bis del D. Lgs. N° 267/2000 in ordine alla regolarità tecnica si esprime parere FAVOREVOLE.

Giardini Naxos, 07.12.2022



IL RESPONSABILE DEL SETTORE I

[Handwritten signature]

PARERE DEL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

Ai sensi dell'art. 53 della L. 8/6/1990 n° 142 recepito dall'art. 1 della L.R. 11/12/1991 n° 48, così come sostituito dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000 n° 30 e dell'art. 147 bis del D. Lgs. N° 267/2000 in ordine alla regolarità contabile si esprime parere FAVOREVOLE e si attesta la copertura finanziaria di €.....sull'intervento Cap.del bilancio comunale.

Giardini Naxos, 07/12/2022



IL RESPONSABILE DEL SETTORE II FF.

[Handwritten signature]

23 DIC. 2022

Protocollo N°

27667

Comune di Giardini Naxos

Città metropolitana di Messina

Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n.53 del 22.12.2022

Il giorno 22 dicembre 2022, alle ore 10.45 si è riunito il *Collegio dei revisori*, in collegamento telefonico e videoconferenza (WhatsApp)

Sono presenti:

Dott. Roberto Fede - Presidente

Dott. Giacomo Campo - Componente

D.ssa Parasiliti Provenza Anna Margherita – Componente

Il Collegio è stato convocato per esprimere il proprio parere sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.160 del 07/12/2022 avente ad oggetto "Contratto collettivo decentrato integrativo anno 2022 autorizzazione alla sottoscrizione definitiva",

L'organo di revisione, preso atto della documentazione inoltrata a mezzo pec in data 07/12/2022 sostituita successivamente con pec del 22/12/2022;

CONSTATATO CHE:

- con determina del I settore n.370 del 18/11/2022 il responsabile ha provveduto a quantificare il fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo, delle risorse umane e della produttività del personale dipendente per l'anno 2022;
- con delibera di G.M. n.151/2019, modificata con delibera di G.M. n.56/2021, si è provveduto alla costituzione della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione per il comparto del personale con qualifica dirigenziale, presieduta dal Segretario Generale;
- la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto in data 30/11/2022 l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, anno 2022
- con delibera di C.C. n.55 del 13/10/2022 è stato approvato il bilancio di previsione 2022-2024;
- con delibera di G.M. n.152 del 20/10/2022 è stato approvato il PEG;
- con delibera del Commissario ad Acta, in sostituzione del Consiglio Comunale, n.5 del 13/10/2022.

VISTI:

- la relazione illustrativa, trasmessa tramite pec in data 22/12/2022

Comune di Giardini Naxos

Città metropolitana di Messina

Collegio dei Revisori dei Conti

- la relazione tecnico-finanziaria del contratto collettivo decentrato, anno 2022, trasmetta tramite pec in data 22/12/2022;
- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art.53 della L. 8/6/1990 n.142 recepito dall'art.1 della L.R. 11/12/1991 n.48, così come sostituito dall'art.12 della L.R. 23/12/2000 n.30 e dell'art. 147 bis del D.Lgs.n.267/2000, dal Responsabile del I settore;
- parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso, ai sensi dell'art.53 della L. 8/6/1990 n.142 recepito dall'art.1 della L.R. 11/12/1991 n.48, così come sostituito dall'art.12 della L.R. 23/12/2000 n.30 e dell'art. 147 bis del D.Lgs.n.267/2000, dal Responsabile del II settore;

ESPRIME

Parere favorevole sulla compatibilità degli aspetti economico finanziari delle voci di spesa previste nel fondo con i vincoli di bilancio in merito alla proposta di delibera di Consiglio Comunale avente ad oggetto "Contratto collettivo decentrato integrativo anno 2022 autorizzazione alla sottoscrizione definitiva" evidenziando che i beneficiari del trattamento delle progressioni economiche PEO, a norma di legge, devono essere considerati solo gli aventi diritto.

Il presente verbale letto, confermato e sottoscritto viene chiuso alle ore 11.50 viene inviato via pec all'Ufficio di protocollo ed al Responsabile Area Finanziaria per la comunicazione di competenza.

2

Il Collegio dei Revisori dei Conti

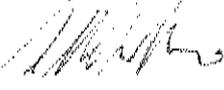
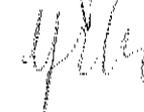
Dott. Roberto Fede – Presidente

Dott. Giacomo Campo – Componente

D.ssa Parasiliti Provenza Anna Margherita – Componente

L'anno 2022 (duemilaventidue), addì 30 del mese di Novembre , alle ore 11.00 nella Casa Comunale, a seguito di apposita convocazione prot. n. 25159 del 24.11.2022 si sono riunite le parti sindacali e la delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione della pre intesa del contratto collettivo decentrato integrativo relativa all'anno 2022.

Sono intervenuti i Signori :

Per la delegazione di parte pubblica del Comune	Nominativo	
Segretario Generale	Dott. ssa ROBERTA FRENI	
Responsabile Settore I	Sig. N. CONCETTA FERRARA	
Responsabile Settore II	Dott. MARIO CAVALARO	
Responsabile Settore IV	Arch. SEBASTIANO LA MASTRA	
Responsabile Settore III	Sig. PAOLA GENTILE	
Responsabile Settore V	Com. GIUSEPPE PASQUINO	
Per le organizzazioni sindacali provinciali :		
CISL	Com. MAURIZIO GUARRETO	
CGIL	Dott. ALFREDO ELIA MANDOLINI	
R.S.U.		
Cammaroto Rosa Maria		
Liseo Giovanni		
Sgroi Venerando		
Calabrò Salvatore		
Cacopardo Mario		

Per la sottoscrizione della pre intesa al collettivo decentrato integrativo anno 2022, predisposto ai sensi dell'art. 4 del CCNI. 01/04/1999, quale atto preliminare alla stipula



definitiva secondo la procedura prevista dall'art. 5 del citato CCNL.

ART. 1 - DISPOSIZIONI PRELIMINARI

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni al D. Lgs. 150/2009.

2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 11 aprile 2008.

3. I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;

b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;

c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;

d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 — diretta applicazione);

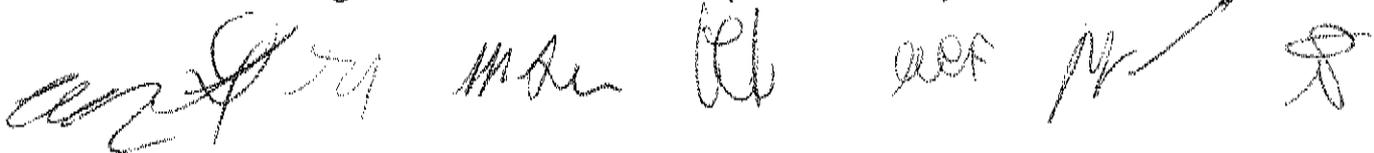
e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009).

4. Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

5. La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

a) Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;

b) Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni all'Organo di revisione redatta da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché l'organo effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto



Integrativo (Art.40 bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art.55 del D. Lgs. 150/2009).

c) Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo (Giunta comunale) autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

d) Sottoscrizione definitiva dell'ipotesi contrattuale.

e) Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs 165/2001 e successive modifiche e integrazioni).

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale, cui non sono attribuite funzioni dirigenziali, dipendenti del Comune inquadrato nelle categorie A — B — C — D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato e tempo determinato a tempo pieno o parziale.

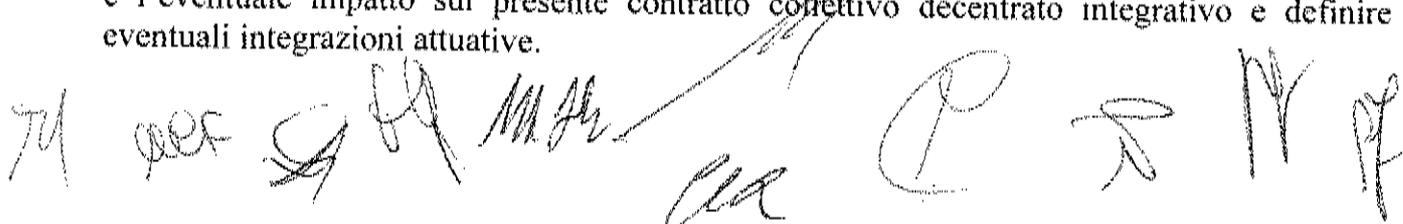
2. Il presente CCDI si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula quando è sottoscritto da tutte le parti.

3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale;

4. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art.15 CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina dell'art.17 dello stesso CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida fino a successiva disposizione derivante dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

5. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.17 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

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



Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre tramite lettera e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'



Art.4-Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

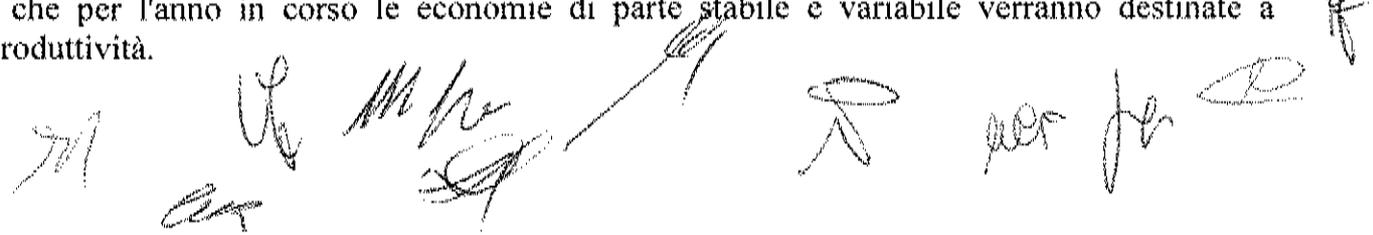
1. Le Parti concordano:

- che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione Comunale nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio, fermo restando il rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;

- che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;

- che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività, non potendosi, pertanto, erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni-effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009).

- che per l'anno in corso le economie di parte stabile e variabile verranno destinate a produttività.



Art.5 - Indennità di Rischio (Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 01/04/1999)

1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale a partire dalle condizioni di rischio di cui all'allegato b) del DPR 347/83 che qui si richiama per essere parte integrante.

2. La condizione del rischio viene di norma riconosciuta al personale di cat. A e B anche se non è collegata al profilo professionale ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti sono costretti ad operare.

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di settore e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino condizioni di rischio e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.

4. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura di € ~~30,00~~ ^{€ 60,00} mensili per dodici mensilità, periodo di effettiva esposizione al rischio. Nel caso di interruzione del servizio per assenza o ferie del dipendente interessato (malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc..) tale indennità mensile verrà proporzionalmente ridotta sulla base dei giorni lavorativi mensili.

Per l'anno 2022 lo stanziamento è di Euro ~~990,00~~ (n. 3 Risorse Umane)

€ 1.980,00

Art. 6 — Indennità di Disagio (Art. 17 c. 2 lett. e CCNL 01/04/1999)

1. Si definisce disagio una modalità di prestazione lavorativa non ordinaria che non può essere generalizzata sull'Ente ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano in modo sostanziale rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso. Tale modalità deve essere influenzata da almeno uno dei seguenti aspetti:

- particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati rispetto al normale orario del servizio dell'Ente; non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente;

- attività svolte prevalentemente in particolari condizioni ambientali per le quali non è prevista l'indennità di rischio e non collegate alla declaratoria del profilo professionale di cui all'Allegato del CCNL 31/3/1999.

2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento dei Responsabili di Settore, previa verifica da parte degli stessi della sussistenza o meno delle condizioni lavorative particolarmente disagiate e delle risorse

all'interno del fondo di produttività.

3. La ripartizione dell'indennità è definita con provvedimento formale di assegnazione ad attività disagiate del dipendente da parte del Responsabile.

4. Il disagio rappresenta una condizione di lavoro meno gravosa del rischio per cui la misura massima dell'indennità, quantificata in € 25.00 mensili, dovrà comunque essere di importo inferiore a quella prevista per l'indennità di rischio e corrisposta per il periodo di effettivo disagio.

5. L'indennità sarà corrisposta solo nel caso in cui il disagio non sia compensato da altri istituti quale ad esempio il turno. Nel caso di interruzione del servizio per assenza o ferie del dipendente interessato (malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc...) tale indennità mensile verrà proporzionalmente ridotta sulla base dei giorni lavorativi mensili.

Per l'anno 2022 lo stanziamento è di € 900,00



Art. 7 — Indennità Maneggio valori (Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 01/04/1999)

1. Al personale, individuato quale agente contabile, addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nell'anno, secondo i seguenti parametri:

Gli importi dell'indennità variano da un minimo di Euro 0,52 giornalieri ad un massimo di Euro 1,55 secondo i seguenti scaglioni : da Euro 0,52 giornalieri per il personale responsabile del maneggio valori da Euro 500.00 a Euro 2.000,00 e da Euro 2.000,00 a 3.000,00 Euro annui;

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Servizio Personale, previa nomina di agente contabile e verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività.

4. L'indennità giornaliera maturata su base annua viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile di Settore, secondo la categoria di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

Per l'anno 2022 lo stanziamento è di € 780 (n. 3 Risorse Umane)

Art. 8 — Indennità per specifiche Responsabilità

(Art. 36 c.1 CCNL 22/01/2004 e 17 comma 2 lett. f del CCNL 1/4/99)



1. Per specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 17 lett. f del CCNL 9.5.2006 si intendono le seguenti attività:

- coordinamento di un Servizio, e dei correlati procedimenti amministrativi complessi, in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
- incarico, con atto scritto, di responsabilità di servizio;
- incarico di sostituto del Responsabile di Area;

responsabilità di servizi strategici e di particolare innovatività per le politiche dell'Amministrazione.

2. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 31.3.1999.

3. L'Ente propone annualmente il budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza.

Le specifiche-posizioni non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

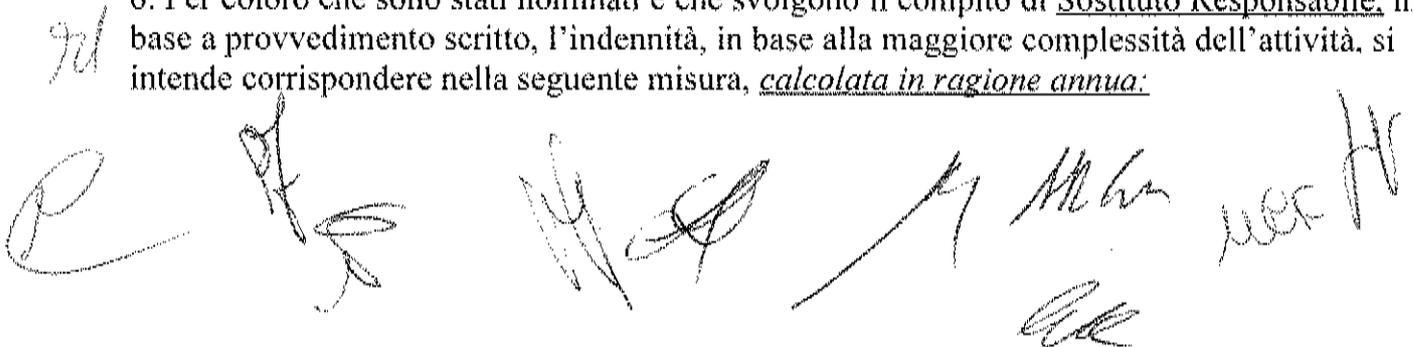
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina da parte del Responsabile di Settore. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale nonché alla Rsu. Il Responsabile verifica ed attesta il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. Le indennità di cui all'art. 17 lett. f) saranno corrisposte nella seguente misura:

- Responsabile del Servizio Cat. C € 1.000,00
- Responsabile del Servizio Cat. D € 1.500,00

6. Per coloro che sono stati nominati e che svolgono il compito di Sostituto Responsabile, in base a provvedimento scritto, l'indennità, in base alla maggiore complessità dell'attività, si intende corrispondere nella seguente misura, calcolata in ragione annua:

gd



Sostituto Responsabile Cat. D: € 2.000,00. (N.1 Risorse Umane)

Sostituto Responsabile Cat. C: € 1500,00. (n.4 Risorse Umane)

Responsabile del Servizio Cat. C. € 1000,00 (N. 5 Risorse Umane)

7-La sopra indicata indennità, calcolata su base annua, verrà decurtata proporzionalmente di € 100,00 per ogni 30 giorni di assenza (escluso le assenze per ferie o per altri permessi retribuiti). Dovrà essere proporzionalmente decurtata (in dodicesimi) nel caso in cui la responsabilità sia attribuita per un periodo inferiore all'anno.

1. Qualora alcuno dei responsabili di servizio svolga altresì le funzioni di sostituto Direttore di-Area dovrà corrispondersi l'importo previsto per tale ultima funzione (rapportato al periodo di attribuzione della funzione) e l'indennità comunque è unica.

Lo stanziamento per l'anno 2022 è pari ad € 12.500,00

Art. 9 — Indennità Particolari Responsabilità (art. 17 comma 2 lett. i CCNL 01/04/1999)

1. L'indennità di Particolari Responsabilità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e del personale in categoria D, non incaricato di posizione Organizzativa, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile e anagrafe (€ 300,00);

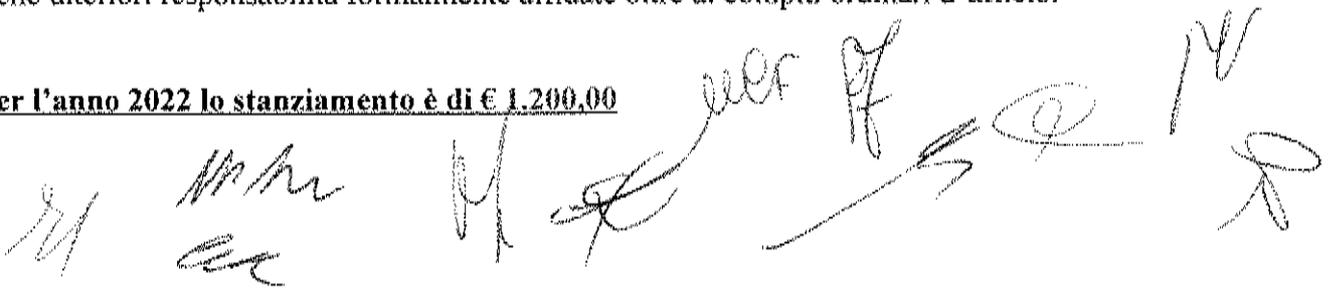
- - coordinatore protezione civile (€ 300,00).

2. L'importo massimo del compenso è definito in f 300 annui lordi e non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lett. f).

3. L'indennità fino a € 300 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo e soltanto in relazione a specifiche ulteriori responsabilità formalmente affidate oltre ai compiti ordinari d'ufficio.

Per l'anno 2022 lo stanziamento è di € 1.200,00

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials and others more complete names, scattered across the bottom margin.

Art. 10 — Indennità di Turno

Art.17 comma 5

1. Il Comune in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro. E' esclusa la turnazione qualora il servizio può essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.

2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero non superiore a 8 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.

3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere che devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.

4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza del Responsabile di Polizia Municipale.

5. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

Per l'anno 2022 lo stanziamento è di Euro 23.000,00.



Art.11 — Indennità di Reperibilità

(Art. 23 CCNL 14.09.2000 e Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 01/04/1999)

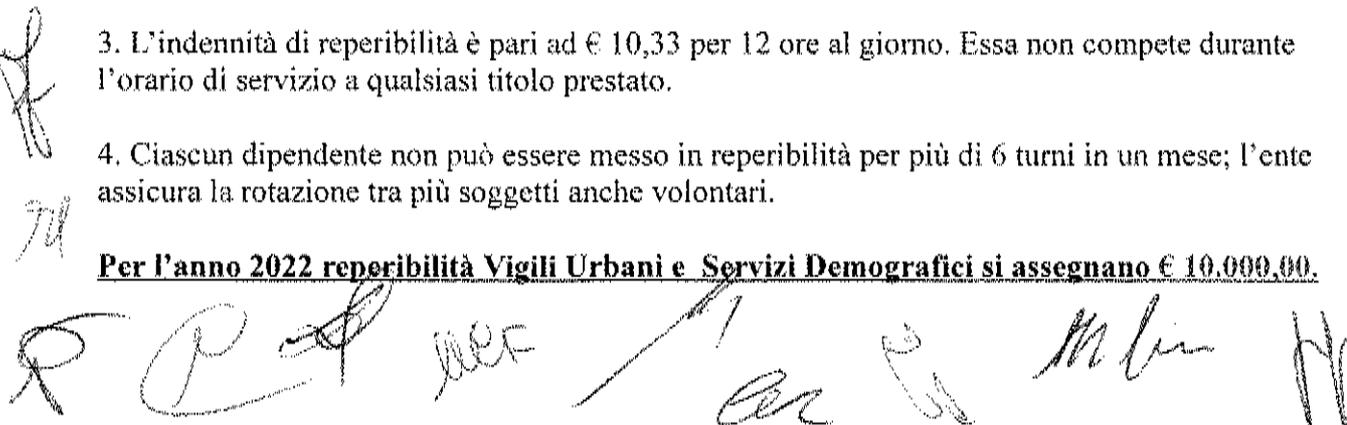
1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'Ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.

2. La reperibilità è l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata, per svolgere un intervento d'emergenza. L'attività deve essere rilevata attraverso la timbratura del badge magnetico. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.

3. L'indennità di reperibilità è pari ad € 10,33 per 12 ore al giorno. Essa non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 turni in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

Per l'anno 2022 reperibilità Vigili Urbani e Servizi Demografici si assegnano € 10.000,00.



Art. 12

Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge (art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 1/4/1999)

1. Le Parti concordano che gli incentivi ((incentivi di progettazione previsti dal D. Lgs. n° 163/2006) previsti dalla norme di Legge sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali nonché dalle leggi di riferimento in materia.

Qualora la norma regolamentare sia in contrasto con il regolamento interno prevarrà la prima.

2. Tale risorse devono transitare nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 01.4.1999, quali quote a destinazione vincolata.

3. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 1/4/1999 nelle risorse variabili sono previste le somme da corrispondere al personale per incentivare le prestazioni di cui all'art. 92 comma 5 del D. Lgs. n° 163/2006, come recepito nella Regione Siciliana con L.R. n° 12 del 12/07/2011, secondo le modalità previste dalla delibera di Giunta Municipale n° 107 del 09 Ottobre 2012.

4. **L'importo previsto per l'anno 2022 è di € 54,321,88 e grava sugli stanziamenti di spesa che finanziano le opere pubbliche da realizzare.**

Art. 13 — Attività prestata in giorno festivo (art. 24 CCNL 14/09/2000)

1. In applicazione dell'art. 24 comma 1 del CCNL 14/09/2000, in assenza di turnazione, è corrisposto il trattamento per attività prestata in giorno festivo al personale dei servizi cimiteriali e della Polizia Municipale per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio. Tale indennità non è cumulabile con l'indennità di turno

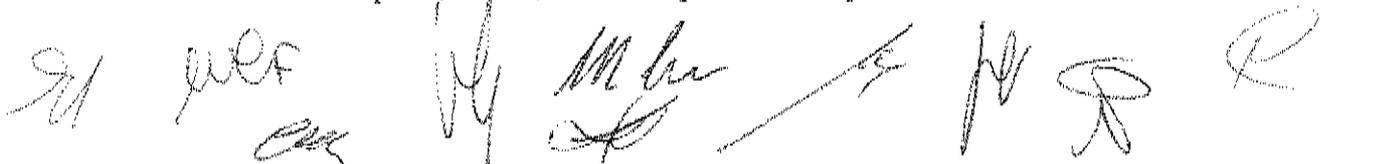
Per l'anno 2022 lo stanziamento è di € 00,00.

Art.14 — Informazione in merito al Sistema di Valutazione

Il sistema di valutazione per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale con atto deliberativo n. 104 del 03/11/2014 i cui contenuti vengono qui integralmente richiamati.

Art.15 - Servizio buoni Pasto

1. Possono usufruire del buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a



trenta minuti. L'orario effettivo di lavoro nell'arco della giornata non può essere inferiore a otto ore di servizio.

2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'Ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 1 e, comunque, per un massimo di due buoni pasto a settimana.

3. Il personale in posizione di comando o distacco che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'Ente ove presta servizio.

4. Il valore del buono pasto non potrà essere di importo superiore a quello consentito dalla legge.

Art. 16 - Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.

2. La formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche nonché parametro essenziale per la progressione di carriera sia orizzontale che verticale, nonché per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

3. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;

- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;

4. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Enti di formazione purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

5. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze, conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

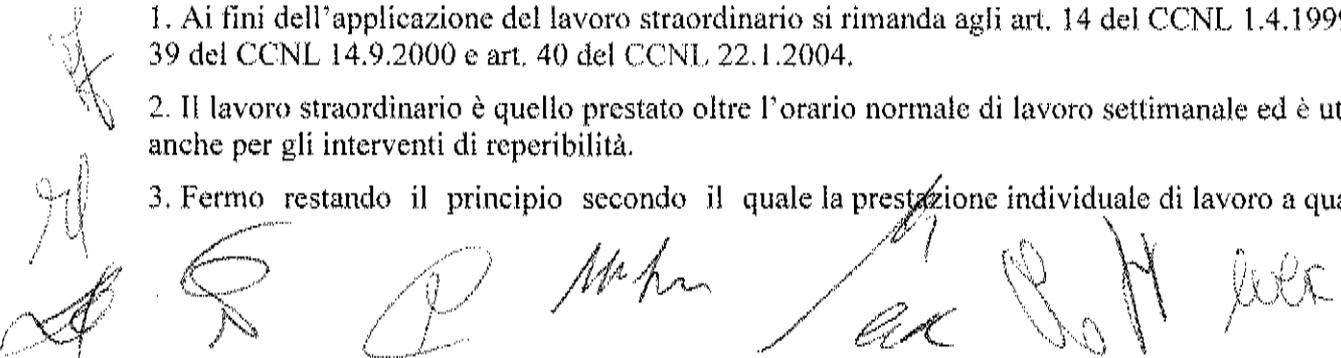
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 17 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.

2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale ed è utilizzato anche per gli interventi di reperibilità.

3. Fermo restando il principio secondo il quale la prestazione individuale di lavoro a qualunque



titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore e un massimo di 180 ore annue, le prestazioni del 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.

4. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.

5. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

Tali risorse sono a carico dell'Ente e, se non utilizzate, non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.

6. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Settore cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.

7. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

8. Le parti danno atto che la somma per lavoro straordinario anno 2022 ammonta a complessivi € 11.522,15

TITOLO III - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 18 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali e mantiene l'efficacia fino a successive modifiche.

2. Per 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.

Art.19 – Tutela della Privacy

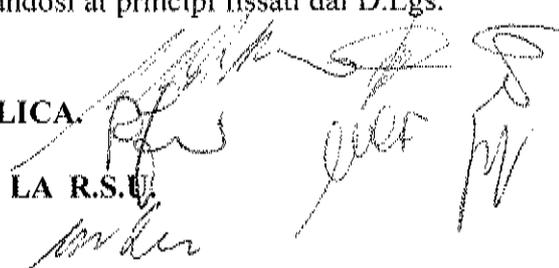
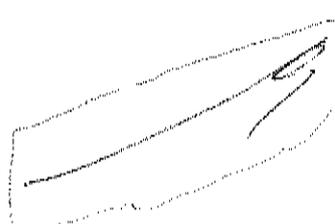
1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente dell'Ente, le OO.SS. E la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal D.Lgs. 196/2003 e successive modificazioni.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA.

LE OO.SS.

LA R.S.U.


CISCFP
CGIL
CISL



Att. B



COMUNE DI GIARDINI NAXOS
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Verbale del 30/11/2022

Il giorno 30/11/2022 alle ore 11,30 presso la Sede Comunale di Giardini Naxos si sono riuniti in presenza:
In rappresentanza della delegazione trattante di parte pubblica:

Il Segretario Generale: Dott.ssa Roberta Freni;
Il Responsabile del I Settore: S.ra Maria Concetta Ferrara;
Il Responsabile del II Settore: Dott. Mario Cavallaro;
Il Responsabile del II Settore: S.ra Paola Genitore;
Il Responsabile del IV Settore Arch. Sebastiano La Maestra;
Il Responsabile del V Settore: Comandante Giuseppe Palumbo.

In rappresentanza delle OO.SS. composta da:
Sig. Elia Mandri Alfredo CGIL - FP;
Sig. Giliberto Maurizio CISL;

In rappresentanza delle R.S.U.:
Sig.ra Cammaroto Rosa Maria;
Sig. Liseo Giovanni;
Sig. Sgroi Venerando;
Sig. Calabrò Salvatore;

La Segretaria verbalizzante S.ra Cacciola Venera Maria.

La Dott.ssa Freni apre la discussione, avviando la contrattazione decentrata per l'anno 2022 e dando atto che l'obiettivo principale, avendo recuperato i ritardi accumulati nei precedenti anni, è quello di chiudere l'anno corrente definendo la relativa contrattazione decentrata, anche in vista del nuovo contratto che prevede dal 2023 l'avvio delle trattative per l'esercizio finanziario di riferimento entro il primo quadrimestre dell'anno. Aggiunge che nel 2021 è stato firmato il CCDI normativo per il triennio 2021/2023, fermo restando che le previsioni dell'esercizio 2023 dovranno essere modificate alla luce del nuovo CCNL. Visto quindi il cronoprogramma che l'Ente si è posto, e l'obiettivo di concludere i lavori per il CCDI 2022 entro l'anno, il Presidente della delegazione di parte datoriale ricorda che, essendo la parte normativa già approvata l'anno precedente, resta da discutere solo la parte economica per il 2022, nei limiti del normativo approvato richiamato, e che se l'ipotesi di contratto decentrato verrà firmata oggi l'Ufficio personale, entro venerdì, farà in modo di definire la proposta di deliberazione per la Giunta, completa di relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, per trasmetterla al Collegio dei revisori, che per legge ha 15 giorni per esprimere il proprio parere, pur avendo già anticipato verbalmente che probabilmente necessiterà di più tempo perché la materia è complessa, così da poter sottoscrivere il CCDI definitivo entro il 31/12 c.a.

La Dott.ssa Freni aggiunge che l'Ufficio Segreteria ha trasmesso alle OO.SS. la determina di costituzione del fondo 2022, che comunque anche quest'anno è stato predisposto da una Ditta incaricata per un periodo di tre anni, quindi il "fondo" oggetto di discussione è un aggiornamento dell'anno precedente secondo le previsioni della legge e del contratto collettivo. Continua dicendo di aver ricevuto, un paio di giorni prima, una richiesta da parte del Responsabile del quarto settore riguardante una proposta di aumento dell'indennità di rischio rispetto alla CCDI economica 2021, nell'ambito della forbice prevista dal CCDI parte normativa 2021/2023.

Interviene il Sig. Elia chiedendo, in merito alla nota trasmessa in data 25/11/2022 dal Sindacato CGIL per chiedere la revoca della determina relativa alla mobilità di un istruttore di vigilanza, di poter avere un riscontro alla stessa, positivo o negativo non importa, al fine di poter tutelare gli interessi dei lavoratori.

Interviene la Dott.ssa Freni precisando che tale nota è stata portata in discussione in Giunta e che la risposta verrà data a breve.

Continua il Sig. Elia dicendo che è necessario tra OO.SS. e Amministrazione trovare una soluzione non discriminatoria per quanto riguarda l'integrazione oraria dei dipendenti, perché l'integrazione nei confronti di pochi dipendenti non risolve il problema e non fa altro che minare quella che può essere la serenità dei lavoratori, quindi è necessario trovare un percorso condiviso per dare dignità ai precari, e chiede in tal senso un confronto per trovare la soluzione a tali problematiche. Fermo restando che ci sono dei vincoli normativi, fa notare, però, che i sindacati sono stati invitati ad approvare una deroga al rapporto tra posti part-time e full time in dotazione organica quando due giorni dopo è stata avviata una procedura di mobilità, ritenendo tutto una forzatura inopportuna anche se l'Amministrazione potrà avere le sue buone ragioni da portare avanti, che però non possono trovare alcuna condivisione. Il Sig. Elia continua la discussione dicendo che le OO.SS., subito dopo la firma dei contratti di stabilizzazione, erano pronte a confrontarsi intorno a un tavolo per ridare dignità a quei lavoratori che da oltre trent'anni svolgono mansioni a tempo determinato part-time. Quindi chiede ancora una volta di dare riscontro alla suddetta nota, anticipando di essere pronto, come sindacato, anche ad impugnare gli atti emanati in conseguenza della ricontrattualizzazione di alcuni dipendenti part-time o di mobilità esterna.

Interviene il Sig. Giliberto, precisando preliminarmente che chi si occupa di convocare il tavolo di contrattazione deve accertarsi di eventuali assenze da parte degli R.S.U, in quanto in data odierna il Sig. Cacopardo in qualità di R.S.U. risulta assente con permesso L.104/1992. In tal senso il Segretario Generale dà mandato all'Ufficio Personale di verificare, pur riconoscendo che non è una cosa semplice ricordare gli impegni di tutti e trovare una data condivisa. Continua il Sig. Giliberto precisando di aver fatto una richiesta all'Amministrazione per quanto riguarda la dotazione organica e l'integrazione oraria del personale con trasformazione del posto come previsto dalla L. 244/06 e che quindi è necessario che venga verificato se ci sono dipendenti part-time che hanno richiesto il full-time, come risultano esserci, e poi capire come deve essere programmato il fabbisogno di personale, presupponendo che ogni Settore abbia relazionato all'Amministrazione in merito per comprendere quale sia il fabbisogno effettivo. È necessario capire se l'Amministrazione abbia deciso in base alle esigenze segnalate dai vari Responsabili, precisando che nell'Ente c'è personale in regime part-time a 18 ore dal 2013 che comunque deve assumersi le responsabilità di un carico di lavoro eccessivo rispetto ad un full-time, evidenziando quindi che chi gestisce queste cose deve verificare, prima ancora che vengano interessate le organizzazioni sindacali, se i dipendenti abbiano problemi nella gestione del lavoro. Per quanto riguarda l'incremento orario fa notare che ci sono uffici che sono carenti di personale e in tal senso invita il Segretario Generale a controllare se gli istruttori di cat. C svolgano realmente tale mansione.

Interviene la Dott.ssa Freni evidenziando che gli aspetti fino al momento discussi non sono oggetto della riunione odierna, ma di aver comunque lasciato parlare le OO.SS. e in merito, per completezza, precisa che la delibera sulla programmazione del fabbisogno personale è stata adottata dalla Giunta a seguito di numerose riunioni con i Responsabili di settore, durante le quali sono state evidenziate le necessità degli uffici, dovute alla cessazione di circa n. 30 unità di personale negli ultimi 5 anni, come già evidenziato dal Sig. Giliberto, ma dà atto che il Segretario e i Responsabili intervengono solo sul lato tecnico e della legittimità degli atti, ma non sull'opportunità di certe scelte perché solo l'Amministrazione farà altre valutazioni. Precisa inoltre che nella programmazione 2022/2024 è stato programmato solo il 2022, nel quale c'era l'esigenza prioritaria di colmare la carenza di figure apicali - che risultano obbligatorie nel caso delle n. 2 posizioni organizzative attualmente ricoperte da funzionari di cat. C - e di dare corso a una assunzione obbligatoria per categorie protette, e chiarisce che nell'anno in corso, a fronte di una capacità assunzionale di quasi 600.000 euro, la capacità economica dell'Ente risulta essere di circa € 325.000 e che a tal proposito la Giunta ha manifestato l'intenzione di trovare delle risorse aggiuntive. Spiega però che il problema delle assunzioni nasce dal fatto che l'Ente è in riequilibrio e la COSFEL, al di là dei vincoli normativi ed economici e della nuova normativa sulla dotazione organica, autorizza a fare assunzioni solo per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica, da ultimo approvata nel 2019 - quando ricorda, su richiesta del Sig. Elia, che la COSFEL approvò la modifica della dotazione organica, effettuata per creare tutti i posti per i contrattisti, ma non il piano per le

assunzioni che approvò parzialmente solo limitatamente sulle stabilizzazioni -; evidenzia quindi che, pur avendo sempre segnalato la carenza di personale negli uffici e pur avendo capacità assunzionale e risorse per assumere, il Comune è vincolato ai posti vacanti che ha in dotazione organica - pochi in quella attualmente in vigore - e a quelli che eventualmente può creare ma sempre a invarianza di spesa e con l'approvazione della COSFEL. In tal senso chiarisce che gli unici posti vacanti in dotazione organica da poter cancellare per utilizzare la relativa spesa teorica per la creazione di nuovi posti o l'integrazione di quelli esistenti sono quelli relativi alla dirigenza inseriti dalla vecchia A.C. nell'ultima dotazione organica approvata.

Liseo chiede se è legale quello che fa la COSFEL.

La Dott.ssa Freni risponde che i rapporti con la COSFEL non sono facili e che, al di là delle modifiche alla dotazione organica, anche per l'istruttoria preventiva all'autorizzazione del piano delle assunzioni, la Commissione chiede continuamente documenti integrativi e spesso, anche se deve valutare la compatibilità dei costi delle assunzioni previste e il relativo rispetto dei vincoli contabili, entra in merito alla quantificazione delle spese, come da ultimo in occasione delle assunzioni delle cat. D previste nell'ultimo piano e quantificate prudenzialmente calcolando anche le indennità di posizione e risultato, che la Commissione ha contestato perché considerate troppo alte.

Il dott. Cavallaro aggiunge che l'Ente sarà fuori dal piano di riequilibrio nel 2024 e ricorda che quest'anno, per cercare risorse aggiuntive rispetto a quelle originariamente stanziare con il piano del fabbisogno al di sotto della capacità assunzionale dell'Ente, era stato presentato in Consiglio un emendamento di € 110.000,00.

La Dott.ssa Freni riprende il discorso relativo alla contrattazione, rammentando che l'anno scorso è stata approvata la parte normativa 2021/2023 e si sono previste progressioni e auspicando si possa chiudere la CCDI 2022 entro il 31 dicembre così da poter procedere in linea con il normativo sulle progressioni anche per l'anno 2022.

Interviene il Sig. Giliberto e chiede perché il fondo non si approvi a inizio anno anche prima dell'approvazione del bilancio, invitando l'Ente a far seguire alla Ditta incaricata tutte le procedure in modo celere.

Spiega la dott.ssa Freni che il problema non è solo l'approvazione del bilancio, ma che per esempio nell'anno in corso ci sono stati n. 3 cessazioni impreviste e imprevedibili, dovute a decessi e a dichiarazioni di inabilità al lavoro, che rendono difficile all'inizio dell'anno quantificare con esattezza il fondo. Per quanto riguarda le progressioni economiche programmate nel 2021, poi, su cui ha ricevuto diverse richieste di chiarimento, chiarisce che le stesse non sono state ancora effettuate perché il Nucleo di valutazione, nominato quest'anno, sta recuperando i ritardi del precedente Nucleo che era fermo alle valutazioni del 2015 per le posizioni organizzative e del 2017 per quanto riguarda il personale, prevedendo il Regolamento comunale vigente il controllo del Nucleo sulle valutazioni del personale dipendente effettuate da ogni Responsabile di p.o. Conclude che le progressioni saranno subito effettuate una volta disponibili le valutazioni del personale, necessarie per le progressioni stesse.

Il Sig. Giliberto prende atto dei ritardi in quanto non è stato pagato il salario accessorio 2021.

La Dott.ssa Freni vuole tornare all'oggetto della contrattazione, posto che ha permesso a tutti di parlare e si è fatta carico in questa sede di fornire chiarimenti su tempi e procedure seguite dall'Ente ma gli stessi diventano spunto di discussione, se non addirittura contestazione. Ribadisce che è pervenuta una proposta, da parte del Responsabile del IV Settore, che riguarda un aumento dell'indennità di rischio da € 1,00 a € 2,00 al giorno, rispetto all'anno precedente, quindi all'interno della forbice prevista dal normativo 2021/2023.

Il Sig. Giliberto non permette che nessuno lo taccia di fare polemica ma deve prendere atto dei ritardi e delle cose non fatte dall'Ente; poi chiede quali somme siano state stanziare e se il fondo rispetto all'anno precedente sia aumentato o diminuito e il motivo, visto che sono somme dei dipendenti.

Il dott. Cavallaro ritiene sia diminuito, ma la dott.ssa Freni chiama il tecnico della Società che ha costituito il fondo per fornire tutti i chiarimenti tecnici necessari.

Al telefono una dipendente della Dittà interviene, in contrattazione, dando le opportune risposte alle domande fatte dal Sig. Giliberto, in merito alla costituzione del fondo; la stessa informa che il totale fondo del 2021 è di € 289.635,31, mentre il totale del 2022 di € 293.921,94.

Il Sig. Giliberto chiede se siano stati considerati i differenziali e le rivalutazioni (art. 67 comma 2) e il tecnico conferma e precisa che tali risorse non sono soggetti al limite.

Una volta chiariti i dubbi tecnici sulla costituzione del fondo 2022, il Sig. Giliberto chiede nuovamente che vengano pagate le spettanze economiche del CCDI 2021. Chiede poi come siano state quantificate le somme nella bozza di ipotesi di CCDI 2022 distribuita al tavolo, come vengano individuati i Responsabili di servizio, e lamenta che le OO.SS. non possono venire e approvare senza margine di discussione, altrimenti si vanifica il senso della contrattazione.

La dott.ssa Freni ribadisce che nella parte normativa approvata l'anno precedente sono stati previsti i vari istituti quali turnazioni/reperibilità/progressione/produttività, etc e che la bozza del CCDI 2022 stilata dall'Ufficio nasce proprio da quel normativo nel quale si è stabilito, fermo restando il rispetto del limite minimo previsto dal CCNL del 30% delle risorse variabili per la produttività, che tutte le economie residue dei suddetti istituti confluiscono a incrementare la produttività, tolte le risorse per le PEO. Considerato che nessuno vuole vanificare il senso della contrattazione, chiede quindi se per la parte economica ci siano altri interventi nei limiti della suddetta parte normativa. In merito alla individuazione dei Responsabili di Servizio, il Segretario risponde che gli stessi vengono individuati dai Responsabili di Settore, ferma restando la competenza della Giunta sull'organigramma dell'Ente e quindi anche sulla previsione dei Servizi.

Interviene il Sig. Elia e chiede la rettifica dell'art. 8 dell'ipotesi e in particolare la correzione per quanto riguarda l'indennità dei Responsabili di Cat. C che è stata ripetuta erroneamente due volte.

Nel frattempo la discussione si anima e vengono toccati contemporaneamente argomenti non attinenti all'oggetto odierno della contrattazione.

Il Sig. Elia specifica gli importi previsti per le figure di sostituto Responsabile di cat. C e D, nonché di Responsabile di Servizio, indicandoli e facendo osservare che la somma totale stanziata per tali figure non coincide con la somma delle singole figure indicate.

Il Sig. Giliberto interviene perché non è d'accordo sul numero specificato delle risorse umane accanto ad ogni figura, ponendo in discussione che non dovevano essere individuate e quindi era necessario lasciare solo l'indennità prevista per il singolo istituto.

Il Sig. Elia interviene dicendo che ci sono delle determine di nomina, concludendo quindi che la parte pubblica ha stilato l'ipotesi di contratto sulla scorta di atti formali.

Interviene la Dott.ssa Freni spiegando che il numero di risorse umane cui si riferisce ciascun istituto è individuato per quantificare il totale delle risorse da stanziare per l'istituto stesso, evidenziando ulteriormente che le somme sono state ripartite per le categorie e per i Responsabili di Servizio e che l'Ufficio personale ha fatto il conteggio secondo gli atti ufficiali di nomina adottati ed esistenti. Chiede ai presenti se si vogliono apportare ulteriori modifiche sulle somme totali.

Interviene il Sig. Giliberto chiedendo chiarimenti riguardanti la nomina dei Responsabili di Settore e dei loro sostituti, se ogni Responsabile abbia 5 sostituti, come avvengano le nomine e come vengano tutelati al fine del calcolo dell'indennità.

La Dott.ssa Freni chiarisce i quesiti del Sig. Giliberto aggiungendo che le nomine dei Responsabili e dei relativi sostituti vengono effettuate dal Sindaco con determina, come previsto dal CCNL, e che ogni Responsabile ha soltanto 1 sostituto, perché 5 è il totale, essendo l'Ente suddiviso in 5 Settori.

Successivamente la discussione, su intervento del Sig. Giliberto, si incentra sull'indennità per specifiche responsabilità delle cat. B e la Dott.ssa Freni chiede se il tavolo vuole inserire nel CCDI 2022 la previsione di

tale indennità anche per personale di cat. B secondo le previsioni del normativo 2021/2023, considerato che alla luce degli atti d'ufficio - non essendoci alcun dipendente di categoria B incaricato con atto di specifiche responsabilità - non era stato inserito. A fronte però delle richieste del Sig. Giliberto e del Sig. Calabrò di retribuire la responsabilità del procedimento assegnata al personale di cat. B, il Segretario dà lettura dell'art. 11 del normativo, specificando quali siano le responsabilità specifiche che possono essere remunerate con il salario accessorio, tra cui non rientra la responsabilità del procedimento.

Interviene il Sig. Giliberto chiedendo di stanziare delle somme intorno a € 2.000,00 - 3000,00 per qualche altra figura attinente ai Responsabili, e desidera che venga messo a verbale quanto trascritto: "sull'art.8, sulle previsioni del comma 6 in merito al compenso dei Responsabili di Servizio di cui all'art. 70 comma quinquies ex art. 17 lett. F così come richiamato dal contratto decentrato integrativo anno 2022 chiede che le relative indennità siano erogate in conformità a quanto previsto dal Contratto Decentrato del Comune di Giardini Naxos e dal Contratto Nazionale".

La Dott.ssa Freni chiede se i presenti siano d'accordo ad incarcerare e siglare le parti corrette, quali quelle sull'indennità di rischio, nella bozza già stampata, anziché ristampare l'ipotesi con le correzioni fatte e il tavolo decide di firmare l'ipotesi di CCDI già stampata con la parte da correggere incarcerata.

Il Sig. Giliberto si rivolge alla Dott.ssa Freni chiedendo informazioni sulle PEO, ponendo come condizione per la firma del CCDI 2022 da parte del Sindacato che rappresenti la definizione delle somme relative alle PEO.

Interviene il Sig. Elia, che rivolgendosi al Dott. Cavallaro chiede la quantificazione delle somme relative alle progressioni per l'anno 2022 e lo stesso risponde che le somme sono quantificate come l'anno scorso. Circa tale affermazione interviene il Sig. Giliberto sottolineando che la somma deve essere stabilita annualmente.

Interviene il Sig. Elia, sempre a tal proposito, ricordando che lo stanziamento per le PEO nel 2021 fosse di circa € 21.000,00, e dichiarando che le OO.SS., in aderenza a quello che è l'ordinamento e il CCDI normativo 2021/2023 in relazione alle PEO, di cui la Dott.ssa Freni ha dato lettura, ritiene opportuno stabilire la somma di € 23.000,00 per le PEO per l'anno 2022.

Il Sig. Giliberto pone delle perplessità sulla cifra di € 23.000,00 per cui a modifica di ciò che era stato espresso prima dichiara "che le OO.SS. chiedono di stanziare per la PEO relativa all'anno 2022 € 21.500,00", chiedendo di inserire questa postilla nel CCDI 2022, nella cui bozza non compaiono previsioni sulle PEO, come condizione espressa dalla CISL.

La Dott.ssa Freni si esprime a nome della Delegazione Trattante di parte datoriale chiarendo, per quanto riguarda le progressioni economiche, che nel normativo sono previste le PEO per il 50% del personale dipendente per il 2021 e il 50% per il 2022, ma ribadisce le perplessità già espresse in occasione della CCDI 2021 sulla platea cui tale percentuale si riferisce, ritenendo che la stessa debba essere applicata sul personale avente diritto e non su quello dipendente. Prendendo atto delle diverse posizioni espresse in merito dal tavolo, insistendo le OO.SS. per le PEO nel 2022 sul 50% del personale dipendente e la delegazione di parte datoriale per le PEO 2022 sul 50% del personale avente diritto, il Segretario dà atto che sarà trasmessa l'ipotesi del CCDI 2022, insieme alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, unitamente al presente verbale, al Collegio dei Revisori che, come previsto dall'art. 40 bis c. 1 del TUPI, ha il compito di certificare tali atti controllando la compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli delle norme di legge, soprattutto quelle inderogabili, ricordando il Segretario che tale controllo attiene al rispetto da parte del CCDI di tutti i vincoli derivanti da norme di legge e contrattuali, non solo quelli relativi alla misura e modalità di corresponsione del trattamento accessorio, potendo e dovendo il Collegio entrare in merito anche alle scelte contrattuali, ferma restando l'impossibilità per le PP.AA. di sottoscrivere CCDI in contrasto con i limiti dei CCNL e la correlata previsione di nullità di eventuali clausole difformi dalle norme inderogabili. Premesso ciò, il Segretario chiarisce che se il Collegio dei Revisori si esprimerà favorevolmente per le PEO nei confronti del 50% del personale dipendente, ritenendo tale previsione compatibile con quelle normative e contrattuali vigenti, l'Ente si adeguerà e procederà in tal modo, nonostante le perplessità espresse nella presente sede.

interviene il Sig. Giliberto lamentandosi dei ritardi delle contrattazioni che sicuramente si ripercuotono sui dipendenti e aggiungendo che per il mancato adempimento ci potrebbero essere delle contestazioni da parte dei dipendenti e potrebbero scaturire dei contenziosi presso le sedi competenti.

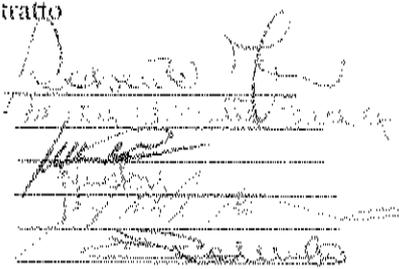
Il Sig. Elia, pur augurandosi che i Revisori superino questa criticità, auspica che, laddove il Collegio dovesse propendere per un'interpretazione che coinvolge solo il 50% del personale avente diritto, vi sia un impegno morale da parte dell'Ente per fare rientrare nei primi mesi dell'anno 2023 chi è rimasto escluso negli ultimi due anni dalle PEO.

La Dott.ssa Freni chiede nuovamente se si voglia aggiungere la postilla al contratto estrapolandola dal verbale o se sia sufficiente il verbale a integrazione dell'ipotesi di accordo e il tavolo si accorda in quest'ultimo modo.

Interviene il Sig. Giliberto che si augura che l'Amministrazione difenda questa ipotesi di contratto decentrato e che nessuno rimanga escluso.

Alle 14,00 i partecipanti procedono alla firma dell'ipotesi di contratto

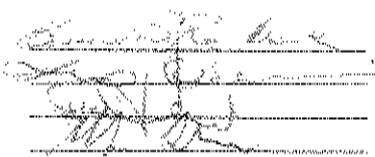
- Il Segretario Generale: Dott.ssa Roberta Freni
- Il Responsabile del I Settore: S.ra Maria Concetta Ferrara
- Il Responsabile del II Settore: Dott. Mario Cavallaro
- Il Responsabile del III Settore: S.ra Paola Genitore
- Il Responsabile del IV Settore Arch. Sebastiano La Maestra
- Il Responsabile del V Settore: Comandante Giuseppe Palumbo



- In rappresentanza delle OO.SS composta da:
- Sig. Elia Mandri Alfredo CGIL – FP
- Sig. Giliberto Maurizio CISL



- In rappresentanza delle R.S.U.:
- Sig.ra Cammaroto Rosa Maria
- Sig. Liseo Giovanni
- Sig. Sgroi Venerando
- Sig. Calabrò Salvatore



La Segretaria verbalizzante: S.ra Cacciola Venera Maria



verbale di contrattazione

Da **affarigeneraligiardininaxos@pec.it** <affarigeneraligiardininaxos@pec.it>

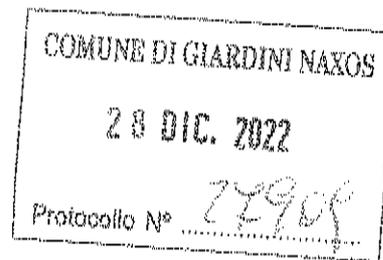
A **fpcisl cisl** <fpcisl@pec.cisl.it>

Data martedì 27 dicembre 2022 - 09:23

In allegato, si ritrasmette, il verbale della seduta di contrattazione del 30.11.2022 , già firmato da parte della cgil da restituire debitamente firmato da parte Vostra. Si resta in attesa. Saluti



Funzione Pubblica



Messina 27 Dicembre 2022

Prot. 864/022/Segr.Gen./GB

Al Delegazione Trattante di P.P.
Alla RSU
Comune di Giardini Naxos

Oggetto: sottoscrizione CCDI 2022.

Il sottoscritto Maurizio Giliberto, Dirigente Sindacale della scrivente O.S. nel sottoscrivere il CCDI anno 2022 chiede che venga verbalizzato quanto sotto puntualizzato:

- che l'erogazione dell'indennità specifica di responsabilità (art.70 quinquies), venga erogata secondo i criteri previsti dalla normativa vigente ovvero che vi sia da parte dei responsabili la verifica delle condizioni per cui la stessa sia dovuta.

Il Referente Funzioni Locali
CISL FP
f.to Maurizio Giliberto

Dettaglio Email

Mittente: fpcislmessina@pec.it

Destinatari: protocollojardininaxos@pec.it

Data: 27-12-2022 Ora: 18:31 Num. Protocollo: Del:

Oggetto: POSTA CERTIFICATA: sottoscrizione ccdi 2022-puntualizzazione

Testo Email

Comune di Giardini Naxos

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

Data di sottoscrizione	19/01/2022
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2022 – 31 DICEMBRE 2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Dott.ssa Freni Roberta – Segretario Generale; S.ra Maria Concetta Ferrara – Responsabile I Settore; Dott. Mario Cavallaro – Responsabile II Settore; S.ra Paola Genitore – Responsabile III Settore; Arch. Sebastiano La Maestra – Responsabile IV Settore; Comandante Giuseppe Palumbo – Responsabile V Settore</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP</p> <p>R.S.U.: Signora Rosa Maria Cammaroto; Signor Sgroi Venerando Signor Liseo Giovanni; Signor Salvatore Calabrò.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL Alfio Elia Mandri; SIND. CISL FP Maurizio Giliberto.</p>
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di Giardini Naxos</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data _____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta comunale n. 142 del 20/10/2022
		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera di Giunta del 29/03/2021 n. 30 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013
	L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009	
Eventuali osservazioni:		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di

contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2022 già con la determina di costituzione del Fondo I Sett. n. 370 del 18/11/2022 Reg. Gen. N. 1255 del 21/11/2022, il responsabile ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 121.246,28, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2022 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

1. Indennità condizioni di lavoro (Art. 68 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) 3.660,00

Vedi Art 5, 6, 7 del CCDI 2021

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

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. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

2. Incentivazione funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 54.321,88

Vedi art 12 del CCDI 2021

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 67 comma 3 lett. c

C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi 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 lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	81.886,41
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	39.359,87
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	121.246,28
Indennità condizioni di lavoro	3.660,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	3.660,00

Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	54.321,88
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	54.321,88
TOTALE UTILIZZO FONDO	179.228,16

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo all'anno 2021 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità di *merito* [\(art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009\)](#)

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiabilità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2022 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche.

f) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2022. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 76 dl 10/05/2022 la Giunta comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2022. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione con il Verbale n. 7 del 06/05/2021.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessun'altra informazione

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2022 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. del 156 del 208/11/2022 di indirizzo della Giunta comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2022
- Determina n. 370 del 18/11/2022 del di costituzione del Fondo 2022;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2022 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	238.823,43
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	6.903,78
Totale incrementi stabili (a)	6.903,78
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	245.727,21
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	5.669,69
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	8.819,20
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	14.488,89
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	260.216,10

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Totale voci variabili sottoposte al limite	0,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	54.321,88
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	54.321,88
TOTALE RISORSE VARIABILI	54.321,88

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione ATA	20.207,02
Articolo 19, comma 1 CCNL 1.4.1999 DECURTAZIONE primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).	409,02
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	20.616,04

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00

Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	0,00

TOTALE DECURTAZIONI	20.616,04
----------------------------	------------------

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 20105. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato."

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 266.231,35 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2022 al netto delle decurtazioni è pari ad € 225.111,17.

Pertanto si attesta che il fondo 2022 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	260.216,10
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	20.616,04
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	239.600,06
TOTALE Risorse variabili (C)	54.321,88
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	54.321,88
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	293.921,94

Sezione V - Risorse temporaneamente allocite all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Per l'anno 2022 con la determina di costituzione del Fondo n. del xx.xx.xxxx il ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni

compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2022
Progressioni economiche STORICHE	81.886,41
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	39.359,87
Totale utilizzo risorse stabili	121.246,28
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	121.246,28

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2022
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	3.660,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	54.321,88
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	57.981,88

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 114.693,68

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	121.246,28	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	57.981,88	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	179.228,16	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO - (A+B)]	114.693,68	

Sezione V - Destinazioni temporarie/risparmiative allocate all'interno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI - Attestazione del lavoro, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di principi di carattere generale

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

- a) **Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.**

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 121.246,28 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 228.737,96.

- b) **Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che

per l'anno in corso non è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali

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

In dettaglio:

Tabella 1			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2021 (B)	Diff A-B
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche A			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	238.823,43	238.823,43	0
Incrementi stabili (a)			
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	6.903,78	6.903,78	0
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)			
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	5.669,69	5.669,69	0
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	8.819,20	8.819,20	0
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	245.727,21	244.839,83	887,38
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	260.216,10	259.328,72	887,38
Risorse variabili			
Risorse variabili sottoposte al limite			
Poste variabili non sottoposte al limite			
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	54.321,88	60.915,24	-6.593,36
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 -Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	0	591,59	-591,59
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ISTAT	0	277,90	-277,90
Totale risorse variabili	54.321,88	61.784,73	-7.462,85

Decurtazioni del Fondo				
Altre decurtazioni del fondo	20.616,04	31,478,14	0	
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	0,00	0	-
Totale decurtazioni del fondo	20.616,04	31.478,14	0	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	260.216,10	259.328,72	887,38	
Risorse variabili	54.321,88	61.784,73	-7.462,85	
Altre decurtazioni	20.616,04	31.478,14		
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	293.059,84	283.635,81	- 575,97	

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2021 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE	81.886,41	89.619,40	- 7.732,99
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	39.359,86	41.732,77	-2.372,91
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	121.246,28	131.352,17	- 20.967,89
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	3.660,00		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	54.321,88		
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	57.981,88	158.283,14	
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	114.693,68	0,00	
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	114.693,68	0,00	
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	121.246,28	131.352,17	-20.976,89
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	57.981,88	158,283,14	-100.301,14
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	114.693,68	0,00	114.693,68
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	293.921,84	289.635,81	- 4.286,03

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2022;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2022 come segue:
 - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata all'intervento 6416 6417 6417/1 del bilancio 2022 gestione competenza.
 - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2022 è pari ad € 3.055.601,84 calcolata ai sensi dell'art 1 comma 557 quater legge 296/2006 e di € 2.734.703,91 calcolata ai sensi dell'art 2 del DL 17/03/2020

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica e consiglio, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

La costituzione del fondo per l'anno 2022, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo dell'anno precedente risultava pari a € 225.111,17 mentre per l'anno 2022 è pari ad € 225.111,17.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

il numero di dipendenti in servizio nel 2022 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 80,00 è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 97,00, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del Dl. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'Amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

	ANNO 2016	ANNO 2022
--	-----------	-----------

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	266.231,35	225.111,17
Indennità di Posizione e risultato PO	89.392,50	89.488,13
Fondo Straordinario 2016	11.522,15	11.522,15
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	31.078,06	25.206,18
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2° DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016		
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	398.224,06	351.327,63
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		OK

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione: (scegliere caso A o B)

CASO A

Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

Sezione II – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione e il fine della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2022, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2022. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2022, approvato con deliberazione consiliare n. 55 del 13/10/2022 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione n. 370 del 18/11/2022 è impegnato al capitolo xx/xx/xx del bilancio 2022 e precisamente agli impegni n. 6416– 6417 – 6417/1

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 11.522,15.

Specificare inoltre:

- il fondo è stato costituito al netto degli oneri riflessi, ferma restando la capienza di bilancio che finanziano detti oneri (contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP);
- presso l'ente non si registra utilizzo di personale con tipologia di lavoro flessibile e/o di personale comandato;

- dall'accordo integrativo non derivano nuovi o maggiori oneri privi della prescritta copertura.

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico-finanziaria

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica _____

Il Segretario Comunale
(Dott.ssa Roberta Freni)
Roberto Freni

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il _____

IL RESPONSABILE II SETTORE RR

Sig.ra Sabine Jelenc

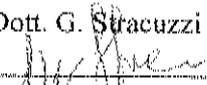


Il Responsabile di II° Settore
Maria C. Ferrara
MCFerrara

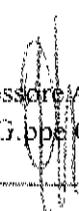


Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma

Il Sindaco
Dott. G. Stracuzzi



L'Assessore Anziano
Geom. G. ppè Cacciola



Il Segretario Generale
Dott. ssa R. Ferra



La presente è copia conforme all'originale

Li _____

Il Segretario Generale



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario, su conforme attestazione del responsabile della pubblicazione, certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line il giorno _____ per 15 giorni consecutivi ai sensi e per gli effetti dell'art. 11 bis della L.R. 44/91 e che contro la stessa sono stati presentati reclami . In fede,

Dalla residenza Municipale Il

Il Responsabile della Pubblicazione Albo

Il Segretario Generale



Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. 30 dicembre 1991, n. 44 e successive modifiche ed integrazioni, pubblicata all'albo on- line, per quindici giorni consecutivi, dal _____ al _____ è diventata esecutiva il giorno _____

è divenuta esecutiva il giorno

è stata dichiarata immediatamente esecutiva

in data è stata trasmessa al settore per l'esecuzione

L'Istruttore Amministrativo

Il Segretario Generale