



COMUNE DI S. ALESSIO SICULO  
(Città Metropolitana di Messina)

N. 200 Reg.

del 14-12-2021

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione di contratto collettivo decentrato integrativo per periodo: 2019-2021.

L'anno duemilaventuno il giorno 14 del mese di Dicembre alle ore 11,37 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

Presenze

1. Foti Nunzio Giovanni	Sindaco	P
2. Foti Santo	Vice Sindaco	P
3. Carnabuci Virginia	Assessore	A
4. Ferlito Natale	Assessore	A
5. Trischitta Rosario	Assessore	P

Non sono intervenuti gli Assessori: Carnabuci - Ferlito

Presiede il *Sindaco*.

Assiste con funzioni verbalizzanti il Segretario del Comune *Dot.ssa Antonella Li Donni*.

IL Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

L' Assessore o il Sindaco visto il documento istruttorio che precede, propone alla Giunta Municipale, acquisiti i pareri di Legge , di adottare il conseguente atto deliberativo.

### LA GIUNTA MUNICIPALE

Esaminato il documento istruttorio che precede redatto dal responsabile del procedimento amministrativo, che si assume a motivazione del presente provvedimento;

Visto l' allegato parere del responsabile del servizio, reso ai sensi dell' art.1 lett. h) comma 1, L. R. n. 48/91 così come modificato dall' art.12 della L.R.n. 30 del 23.12.2000;

Visto l' allegato parere sulla proposta di deliberazione di cui al presente provvedimento, reso dal responsabile dell' ufficio di ragioneria reso ai sensi dell' art.1 lett. h) comma 1, L. R. n. 48/91 così come modificato dall' art.12 della L.R.n. 30 del 23.12.2000, in ordine alla regolarità contabile;

Visto l' art. 12 della L.R. n.30 del 23.12.2000;

Udita la proposta dell' Assessore o del Sindaco;

A voti unanimi espressi nelle modalità di legge,

### DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa, che qui si intendono ripetute e trascritte:

1. Approvare, come in effetti approva, il documento istruttorio che precede in premessa citato allegato alla presente
2. Dichiarare con separata votazione unanime il presente atto immediatamente esecutivo, per l' urgenza.



# COMUNE DI S. ALESSIO SICULO

Città Metropolitana di Messina

## Proposta di deliberazione per la Giunta Comunale

Oggetto:	Autorizzazione alla sottoscrizione di contratto collettivo decentrato integrativo per: periodo 2019-2021.
----------	--

Visti gli artt. 7 e 8 del C.C.N.L. stipulato il 21 maggio 2018 che, in ordine alla contrattazione decentrata, testualmente recitano:

**"Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
  - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
  - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
  - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
  - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
  - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
  - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
  - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
  - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
  - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
  - u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
  - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo,

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

#### Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.
8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica"

Visto che, in base a tali disposizioni, in data 18/11/2021, è stata definita, dalla delegazione trattante, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021, giusta verbale n. 1 del 18.11.2021, riguardante le seguenti materie e/o istituti:

- l'istituto della PEO orizzontale per i dipendenti per l'anno 2021 il 50% e nel 2022 il restante 50%;
- l'ipotesi di contratto parte normativa per il periodo 2019/2021;

vista la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria redatta dal responsabile dell'area econ. Fin.;

Dato atto che l'ipotesi di contratto stessa, unitamente alla relazione tecnico-illustrativa, è stata tempestivamente trasmessa, a cura del responsabile dell'area ec. fin. su impulso del presidente della delegazione trattante, ai sensi dell'art. 8, comma 6, del C.C.N.L., all'Organo di Revisione economico-finanziaria per il prescritto parere sulla compatibilità dei costi;

Dato atto, altresì, che in data 10.12.2021 la delegazione trattante si è riunita per concordare la suddivisione dei fondi delle risorse decentrate per gli anni 2019 e 2020 (anch'essi trasmessi tempestivamente al revisore dei conti);

Visto che l'organo di revisione economico-finanziaria, con relazione in data 10.12.2021, ha attestato la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio;

Accertato che l'ipotesi definitiva del contratto è stata definita nel pieno rispetto delle norme vigenti;

Ritenuto, pertanto, di poter autorizzare la sottoscrizione definitiva del detto contratto;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali»;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;

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

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto regioni – autonomie locali;

Visto lo Statuto comunale;

#### PROPONE

1. Di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il «contratto collettivo decentrato integrativo- periodo 2019-2021 che si compone di n 21 articoli e che, allegato, forma parte integrante della presente deliberazione.
2. Di disporre che il testo del contratto sia trasmesso, entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione, all'A.R.A.N. e al C.N.E.L. ai sensi dell'art. 8, comma 8, del C.C.N.L.
3. Di disporre la pubblicazione del presente atto, nonché la pubblicazione del contratto collettivo integrativo sottoscritto dalle parti interessate, sotto la voce "Personale – Contrattazione integrativa"

dell'area Amministrazione Trasparente del sito internet dell'amministrazione comunale.

4. Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

Il proponente





**COMUNE DI S. ALESSIO SICULO**  
(CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA)

**IPOTESI DI**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
Periodo 2019-2021

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno ....., del mese di ..... alle ore ..... e seguenti, ha avuto luogo l'incontro tra

la delegazione di parte pubblica:

\_\_\_\_\_ i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali

\_\_\_\_\_ la Rappresentanza sindacale unitaria:

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto la sotto riportata ipotesi di **Contratto collettivo decentrato integrativo** del personale dipendente del **Comune di Sant'Alessio siculo** per il triennio 2019-2021.

Detto atto viene trasmesso al revisore unico dei conti per il controllo di regolarità dei costi prescritto dall'art. ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001.

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e riportato in seguito semplicemente come "contratto 2016/2018".
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

### Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018

### Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:
  - a) firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ed i cui risultati devono essere resi pubblici e sia firmato da almeno un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
  - b) firmato dai componenti della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico - finanziario.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dalla data di definitiva sottoscrizione.
3. Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.
4. Si rimanda all'art. 7 del CCNL del comparto. (Comma integrato).

### Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse (art. 49 D.Lgs. n. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano, di norma entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta mediante posta elettronica certificata che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.



## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

#### **Art. 5 – Quantificazione delle risorse (art. 67 CCNL)**

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 CCNL.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 33.

#### **Art. 6 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)**

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.
2. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.
3. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del contratto 2016/2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del contratto 2016/2018;
  - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;
  - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
  - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
1. È destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del presente articolo, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 del contratto 2016/2018 e specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Sono esclusi da detti vincoli le risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale e delle risorse derivanti dai rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.

**Art. 7 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL)**

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui all'art. 6, previo accordo con le organizzazioni sindacali, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 30% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
  - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

**CAPO II - LE INDENNITÀ**

**Art. 8 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL)**

1. È prevista un'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. Sono considerate disagiate le attività che comportano una particolare flessibilità oraria (ad esempio orario c.d. "spezzato" dell'autista scuolabus). In particolare, nell'ambito di tale fattispecie il disagio è rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente, senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (ad es. indennità di turno) e che non sia mera articolazione dell'orario lavorativo su cinque giorni.

4. Rientrano nella fattispecie di rischio le attività che soddisfino, con prevalenza nella propria attività lavorativa, uno o più dei sottoindicati requisiti:
  - Attività tecnico – manutentiva, attività di giardinaggio e di pulizia;
  - Attività di manutenzione stradale e dei cimiteri;
  - Impiego di attrezzature e strumenti vibranti atti a determinare lesioni, microtraumi, utilizzo di macchinari connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
5. L'indennità connessa alle condizioni di lavoro sarà pari a € 1,50 giornaliero per gli operatori che rientrano in una delle casistiche sopra elencate e sarà pari a € 2,00 per gli operatori che rientrano in entrambe le casistiche sopra elencate.
6. Per l'addetto al servizio economato, e per i collaboratori di vigilanza (integrazione), è fissata un'indennità giornaliera pari a € 2,00.
7. Per un totale di € 1.670,40 per 5 unità;
8. Le parti concordano che gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

#### **Art. 9 – Indennità di turno (art. 23 CCNL)**

1. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri di cui all'art. 23 CCNL 21.05.2018.
2. L'indennità di turno per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 23, del CCNL del 21.5.2018, è rispettivamente corrisposta come segue:
  - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
  - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
3. Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### **Art. 10 – Indennità di reperibilità/pronta disponibilità (art. 24 CCNL)**

1. Le parti danno atto che, presso l'Ente, il servizio di reperibilità viene disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018.
2. Le parti concordano di prevedere delle risorse da destinare al finanziamento dell'indennità di pronta disponibilità. Tale indennità, al verificarsi di effettive e particolari esigenze di servizio, è destinata al personale dell'Ufficio Stato Civile e Anagrafe e dell'UTC.
3. La somma sarà ripartita dal Responsabile dell'Area sulla base delle effettive prestazioni lavorative effettuate oltre le ore di lavoro ordinario o straordinario.
4. Per € 552,00;

#### **Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1, CCNL)**

1. L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale di categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa, per compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018.
3. L'attribuzione delle particolari responsabilità deve risultare da apposito provvedimento di individuazione adottato secondo le norme regolamentari stabilite dall'Ente.
4. L'importo massimo dell'indennità è fissato in € 3.000,00 annui lordi. (CASSARE: , secondo la seguente graduazione:
  - In misura non superiore a € 2.800,00 e non inferiore a € 2.000,00 per il personale di categoria D;

- In misura non superiore a € 2.300,00 e non inferiore ad € 1.800,00 per il personale di categoria C;
  - In misura non superiore a € 2.000,00 e non inferiore a € 1.200,00 per il personale di categoria C chiamato a svolgere mansioni sostitutive in caso di assenza e/o impedimento del proprio e/o altri responsabili di servizio, rapportato ai giorni di effettivo svolgimento di attività sostitutive;
  - In misura non superiore a € 1.000,00 e non inferiore a € 800,00 per il personale di categoria B.)
5. Nella determinazione dei predetti criterio di graduazione, si terrà conto in sede di contrattazione decentrata dei seguenti criteri, (integrazione) desumibili dal provvedimento di nomina:
- **Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti:** da valutarsi in relazione ai procedimenti assegnati. L'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del procedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
  - **Complessità dell'attività:** la complessità dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
  - **Responsabilità gestionale:** dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
6. Le parti concordano che le specifiche responsabilità affidate a personale di categoria C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 13, comma 2, CCNL 21.05.2018, debbano intendersi come segue:
- a) Responsabilità di procedimento complesso con coordinamento di almeno una unità di personale di categoria pari o inferiore;
  - b) Responsabilità di coordinamento di almeno una unità di personale di categoria pari o inferiore;
  - c) Responsabilità di procedimento complesso;
7. Le parti concordano che le specifiche responsabilità affidate a personale di categoria B, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 13, comma 2, CCNL 21.05.2018, debbano intendersi come segue:
- a) Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni e coordinamento di una o più unità di personale di inferiore categoria;
  - b) Coordinamento di una o più unità di personale di inferiore categoria.
8. Le parti concordano che le specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D, non individuato quale responsabile di struttura apicale, debbano intendersi come segue:
- a) Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);
  - b) Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi;
  - c) Coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno due unità);
9. Il Responsabile di ciascuna Area adotta con propria determinazione l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale di categoria B, C e D, definendo le responsabilità assegnate al personale e la durata dell'incarico. Detti provvedimenti, per l'anno 2019, vanno adottati entro giorni 30 (trenta) dalla sottoscrizione del presente CCDI. Fino all'adozione del provvedimento di assegnazione delle specifiche responsabilità per l'anno 2019 sono fatti i provvedimenti già adottati. Per gli anni successivi a quello di prima applicazione, i provvedimenti predetti devono essere adottati entro il 31 gennaio di ciascun anno.
10. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità deve essere definito in sede di contrattazione annuale con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL vigente.
11. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
12. Pari ad un importo di 2.700,00 per n.3 unità di ctg.C;
13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

**Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2, CCNL)**

1. L'indennità è assegnata ai dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, nella misura massima di € 350,00 annuali ed in funzione dell'effettiva attività espletata.
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	<b>Aggiunto:</b> <b>Fino a €</b> 350,00
Ufficiale elettorale	<b>Fino a €</b> 250,00
Responsabile dei tributi	<b>Fino a €</b> 300,00
Responsabile archivio informatico e protocollo	<b>Fino a €</b> 150,00
Addetto Ufficio Relazioni con il Pubblico	<b>Fino a €</b> 150,00
Responsabilità del personale addetto ai servizi di protezione civile	<b>Fino a €</b> 250,00
Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	<b>Fino a €</b> 200,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato
4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro. Pari ad un importo di € 1665,00 per 6 unità;
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**CAPO III – SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE**

**Art. 13 - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018)**

1. L'indennità compete al personale di polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa, intesi come attività che si svolgono in ambienti esterni alla sede del comando.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di polizia locale nel territorio del Comune di Sant'Alessio Siculo, **viene concordata in € 3,00 al giorno per le cat. C, ed euro 2,50 per le cat. B (aggiunto).**
4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile di Area. Ai fini dell'erogazione si tiene conto dei seguenti criteri:
  - a) nel corso del mese il dipendente deve svolgere almeno 5 giorni di servizio esterno, anche non continuativi;
  - b) la durata minima giornaliera di servizio esterno non può essere inferiore a 3 ore;
  - c) Pari ad € 1.112,40 per 4 unità;

- d) non rileva ai fini della corresponsione dell'indennità la durata della giornata lavorativa, né le mansioni svolte all'esterno; tuttavia e fermo restando quanto previsto alla lettera b), in caso attività esterna inferiore all'ordinario orario di lavoro qualunque ne sia la causa (part-time, permessi, recuperi, riduzione orario o altro), l'indennità viene riproporzionata. L'orario di lavoro si considera tuttavia raggiunto anche con lavoro straordinario o recupero permessi/assenze.
5. La corresponsione dell'indennità avverrà successivamente alla sottoscrizione del CCDI definitivo a seguito di contrattazione annuale.
6. L'indennità viene liquidata in busta paga sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore, desumibili dagli ordinari sistemi di rilevazione delle presenze o dalle autorizzazioni allo svolgimento di servizio esterno.

**Art. 14 - Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 56-sexies CCNL 21.05.2018)**

1. Al personale di Polizia Locale di categoria C, non titolare di posizione organizzativa, individuato con apposito provvedimento, è attribuita una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
3. L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
4. Per il personale di categoria C, l'indennità di cui al presente articolo viene fissata nella misura massima di € 2.500 e minima di € 1.800,00 annui lordi.

**CAPO IV – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

**Art. 15 – Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, al netto degli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019 - 2021 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
4. Le parti danno atto che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 (e dalla posizione B3 a B8); **CASSATO.**
    - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
  - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti, come requisito per la partecipazione alla relativa selezione, 24 (ventiquattro) mesi di servizio prestato presso l'Ente e/o altro ente pubblico a seguito di mobilità del dipendente, ma si richiede la permanenza di almeno 12 (dodici) mesi presso il Comune di Sant'Alessio Siculo in modo da consentire una

valutazione da parte del Responsabile. L'anno di permanenza si considera maturato nell'anno solare anche se la valutazione dovesse avvenire in data antecedente il 31 dicembre.

4. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti avviene d'ufficio, sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.
5. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti o per altre motivazioni viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati, mediante notifica personale nella sede di lavoro.
6. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno 24 mesi al 01 gennaio dell'anno di effettuazione della progressione economica.
7. **(Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del beneficio economico una presenza in servizio pari almeno ai 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro. Ai fini del computo, non si considerano come periodi di assenza i seguenti periodi:**
  - ferie, riposi compensativi;
  - assenza per infortuni per cause di servizio;
  - permessi sindacali per attività riferite all'Ente, aspettative o distacchi sindacali;
  - astensione per maternità;
  - permessi retribuiti di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992;
  - assenza per donazione sangue o protezione civile.) CASSATO
8. Per poter partecipare alla selezione per la progressione orizzontale occorre non aver riportato nell'ultimo biennio sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale.
9. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - a) valutazione della performance individuale positiva nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto;
  - b) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento con riferimento all'ultima progressione;
  - c) verifica delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
6. La valutazione del personale, all'interno della categoria, è effettuata dai Responsabili delle strutture apicali titolari di posizione organizzativa per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D e dal Nucleo di Valutazione per i dipendenti titolari di posizione organizzativa.
7. La valutazione viene comunicata al dipendente, il quale, in caso di dissenso, può chiedere, entro 5 (cinque) giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario comunale. Al termine dell'incontro, l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente. Entro 30 (trenta) giorni dalla comunicazione di cui al presente comma, la valutazione potrà essere impugnata nelle sedi competenti.
8. Saranno predisposte distinte graduatorie per ciascuna categoria giuridica di inquadramento (A, B, C, D) sulla base dei punteggi riportati nelle schede individuali di valutazione appositamente predisposte per l'applicazione dell'istituto retributivo allegato al presente contratto (Allegati A - D). Le graduatorie sono predisposte dall'Ufficio Personale e approvate con determinazione del Segretario Comunale.
9. Il punteggio minimo necessario che ciascun dipendente deve ottenere per poter fruire della progressione orizzontale è di almeno 60 punti su 100.
10. I punteggi (tranne quello relativo all'anzianità) sono tutti riferiti al triennio precedente a quello di attuazione della progressione orizzontale.

11. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, in ordine decrescente nella scheda di valutazione. In caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente e in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente, con precedenza al dipendente di maggiore età anagrafica.
12. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
13. L'effettivo aumento retributivo conseguente alla progressione economica non può avere decorrenza retroattiva, rispetto al 1° gennaio dell'anno in cui le relative graduatorie sono state approvate.
14. Le economie di categoria qualora non trovano possibilità di utilizzo al proprio interno vengono utilizzate per quella superiore e viceversa.
15. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### Art. 16 – Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo.

1. Ogni anno verranno verificate e stabilite le risorse variabili finanziate ex art. 67 comma 5 lett. b) con fondi di bilancio per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. In tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) i proventi del codice della strada per erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per quanto concerne le risorse disponibili sul fondo, di anno in anno la contrattazione stabilirà le risorse da destinare alla produttività o ai progetti obiettivo.
3. Si evidenzia che almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, deve essere destinato alla performance individuale.
4. I progetti dovranno essere presentati ed approvati dalla Giunta Comunale all'inizio dell'anno, dovranno essere realizzati nel corso dell'anno e valutati nei primi mesi dell'anno successivo in base alla scheda allegata al presente contratto (Allegato E) da ciascun responsabile del progetto.
5. I progetti potranno essere valutati e liquidati durante l'anno a conclusione del raggiungimento del progetto obiettivo.

#### Art. 17 – Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
3. Preso atto dei primi due commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	Performance individuale	Performance collettiva
VARIABILI	Incentivazione performance	70% 45% Modificato Individuale	30% Collettiva 65%

4. Per quanto concerne la somma di risorse per produttività per la performance individuale verrà ripartita in base agli obiettivi di PEG e con utilizzo della scheda di valutazione in uso presso l'Ente stabilendo che verrà riconosciuta la produttività solo al raggiungimento di un punteggio minimo pari al valore minimo del sistema di misurazione performance vigente presso l'ente.
5. Le risorse sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e di coloro che non hanno



raggiunto il valore minimo del sistema di misurazione performance vigente presso l'ente. Il personale a tempo parziale viene considerato come unità intera.

6. Le schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
7. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, precisando che il dipendente deve aver svolto almeno 156 giorni lavorativi (equivalente a 6 mesi).
8. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di maggio dell'anno successivo.
9. Pari ad € 10.934,91 per il personale dipendente per performance individuale;
10. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

#### **Art. 18 - welfare integrativo.**

1. Le parti prendono atto che in passato il Comune di Sant'Alessio Siculo non ha stanziato per la generalità dei dipendenti risorse per la materia in oggetto, pertanto allo stato non può conferirvi proprie risorse. Tuttavia, qualora si introdurranno modifiche alle disposizioni vigenti, che prevedano risorse aggiuntive, l'Ente valuterà l'inserimento di oneri, a proprio carico, nel bilancio di previsione. Pertanto le parti concordano di rinviare la definizione dei relativi criteri ad altra sessione negoziale.

#### **Art. 19 - Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero**

1. In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, si individuano i contingenti di personale le cui prestazioni sono da ritenersi indispensabili e pertanto devono essere garantite nei settori o servizi dell'Amministrazione comunale di Sant'Alessio Siculo.
2. Le norme del presente articolo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato.
3. In occasione di ogni sciopero, ciascun responsabile competente, individuerà con criterio di rotazione, in base alle statuizioni del presente accordo, con apposito ordine di servizio, i nominativi dei propri dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili e provvederà, altresì, alla comunicazione dei suddetti nominativi alle OO.SS aziendali ed ai dipendenti contingentati entro il 5° giorno precedente lo sciopero. Al momento della ricezione della comunicazione, il dipendente entro 24 ore potrà esprimere al proprio responsabile, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. Qualora uno dei dipendenti contingentati si assenti dal servizio per infortunio o malattia, il dirigente responsabile, potrà sostituirlo immediatamente con altro dipendente, che verrà quindi a far parte del personale esonerato dallo sciopero.
4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione è tenuta a garantire un'opportuna informazione all'utenza secondo quanto stabilito dall'Accordo del 19 settembre 2002 "Accordo collettivo 2016/2018 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni - autonomie locali" e successivi.
5. **(Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:**
  - a) dal 10 al 20 agosto;
  - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
  - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
  - d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
  - e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali;) CASSATO
6. I servizi essenziali, le funzioni ed i contingenti di personale esonerato dallo sciopero sono indicati nelle tabelle che seguono:

**UFFICI E/O SERVIZI VARI**

**FUNZIONI ESSENZIALI**

Stato civile	dichiarazioni di nascita e di morte
Servizi elettorali	attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica	a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale c) attività di pronto intervento (nei termini minimi ordinariamente garantiti) d) attività della centrale operativa
Servizio manutenzione attinente alla rete stradale	limitatamente alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini
Servizio manutenzione patrimonio disponibile ed indisponibile	limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini
Servizi cimiteriali	limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme
Servizi del personale	limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese
Servizio di protezione civile	da presidiare in collaborazione con le associazioni di volontariato

7. L'Amministrazione avrà cura di prevedere che nei contratti di servizio o di appalto siano inserite clausole di salvaguardia che garantiscano in ogni caso, anche in costanza di situazioni di conflittualità che non interessano il settore del pubblico impiego, le prestazioni minime individuate con il presente accordo.
8. Per quanto non espressamente previsto valgono le norme contenute nella legge 146/1990, così come modificata dalla legge 83/2000 e negli accordi collettivi nazionali in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

#### **Art. 20 – Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di assemblea**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Ente, per 12 ore<sup>1</sup> pro capite senza decurtazione della retribuzione.

<sup>1</sup> Art.56 CCNL 14.09.2000.

##### **Diritto di assemblea:**

1. I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art.2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998.

2. Nei casi in cui l'attività lavorativa è articolata in turni l'assemblea è svolta *di norma* all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
3. Durante lo svolgimento delle assemblee sindacali deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative individuate dal comma 6 dell'art. 20, secondo quando ivi previsto.

**Art. 21 - Disciplina transitoria**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

la delegazione di parte pubblica:

\_\_\_\_\_

i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

\_\_\_\_\_

la Rappresentanza sindacale unitaria:

\_\_\_\_\_



# Comune Sant'Alessio Siculo

Comune della Provincia di Messina

## PROGETTO UTILIZZO DEL FONDO ANNO 2019

### Premesso:

che con determina del Responsabile del settore economico – finanziario n. 513 del 31/12/2019 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate anno 2019 e relativo impegno spesa;  
che le risorse da suddividere per i dipendenti **24.584,21**;

Vista la delibera di giunta n. 73 del 2019 con cui è stata nominata la delegazione trattante di parte datoriale in materia di contrattazione collettiva integrativa.

### Dato atto che-

Visto il CCNL relativo al comparto Funzioni Locali del 21.05.2018.

Visto l'ipotesi di contratto integrativo decentrato per il triennio 2019-2021, si prospetta il seguente utilizzo del fondo anno 2019 secondo i criteri e le modalità di rogazione delle indennità di cui alle disposizioni contrattuali e degli istituti come segue:

1. indennità di reperibilità	612,00
2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro (art.70 bis CCNL)	1670,40
3. Indennità di turno (art. 23, CCNL 2018).	3.515,00
4. Indennità FESTIVE	2.375,00
5. Compensi per interventi esterni personale di P.M.	1.112,40
6. Produttività individuale	10.934,41
7. Indennità per specifiche respons. (art.70 quinquies, comma ,2 CCNL)	1.665,00
8. Indennità specifiche respons.(art.70 quinquies, comma 1, CCNL)	2.700,00

### Utilizzo Fondo

L'Ente corrisponde

#### 1. Indennità di reperibilità/pronta disponibilità (art. 24 CCNL)

Le parti danno atto che, presso l'Ente, il servizio di reperibilità viene disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018.

Le parti concordano di prevedere delle risorse da destinare al finanziamento dell'indennità di pronta disponibilità. Tale indennità, al verificarsi di effettive e particolari esigenze di servizio, è destinata al personale dell'Ufficio Stato Civile e Anagrafe e dell'UTC.

La somma sarà ripartita dal Responsabile dell'Area sulla base delle effettive prestazioni lavorative effettuate oltre le ore di lavoro ordinario o straordinario.

Per la reperibilità si prevede la somma di 612,00 per 1 unità.

**2. Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL)**

e' prevista un'unica "indennità condizioni di lavoro" (disagio-rischio-economato)

per i collaboratori di vigilanza (integrazione) è fissata un'indennità giornaliera di 2,00.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1 – Euro 10 giornalieri l'indennità è fissata nella misura giornaliera di 2,00 euro mensili, unità che percepiscono tale indennità sono n.5 per € 1.670,40

**3. Indennità di turno (art. 23, CCNL).**

Il servizio sarà effettuato dai Vigili Urbani a tempo indeterminato e dagli ausiliari del traffico nel rispetto del regolamento comunale vigente.

La somma destinata alla remunerazione di detta indennità viene quantificata in € 3.515,00 da suddividersi tra il personale turnista appositamente individuato dal Comandante dei vv.uu. in n. 4 unità.

**4. Indennità festive**

La somma destinata alla remunerazione di detta indennità viene quantificata in € 2.375,00 suddividersi tra il personale che ha effettuato la prestazione appositamente individuato dal Comandante dei vv.uu. in n. 4 unità.

**5. Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1, CCNL)**

L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale di categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa, per compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.

Le unità a cui verrà data l'indennità sopra citata sono in n.3 unità di ctg.C. per 2.700,00.

**6- Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2, CCNL)**

L'indennità è assegnata ai dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, nella misura massima di € 350,00 annuali ed in funzione dell'effettiva attività espletata.

per un totale di 1.665,00 e per 6 unità.

**7. - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018)**

L'indennità compete al personale di polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa, intesi come attività che si svolgono in ambienti esterni alla sede del comando.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di polizia locale nel territorio del Comune di Sant'Alessio Siculo, viene concordata in € 3,00 al giorno per le cat. C, ed euro 2,50 per le cat. B (aggiunto). per 1.112,40 PER 4 UNITA'.

## 8-Premi correlati alle performance individuale

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
3. Preso atto dei primi due commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	Performance individuale	Performance collettiva
VARIABILI	Incentivazione performance	45% <b>Modificato</b> Individuale	Collettiva 65%

l'importo sarà liquidato con i modi e i tempi al personale tenendo conto della proporzione e del peso dell'attività lavorativa prestata per un importo di € 10.934,41.

COMUNE DI ..SANT'ALESSIO SICULO

*Provincia di .MESSINA*

**LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO 2019**

## MODULO 1 – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

- determinazione del Dirigente/Responsabile del Servizio Personale: n.513 del .31./12./219, con cui è stato costituito il Fondo per le politiche di sviluppo e produttività per l'anno ...2019...

### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

#### a) Risorse storiche consolidate:

- Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza

Totale a) € 72.776,46

#### b) Incrementi parte fissa

- Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	€ 2.579,20
- Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	€ 757,38
- Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ 2.248,48
- Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	€ -
- Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	€ -
- Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	€ -
- Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	€ -

Totale b) € 5.585,06

#### Totale Risorse Stabili

€ 78.361,52

### Sezione II – Risorse variabili (non sono consolidate nel tempo e quindi non hanno caratteristiche di certezza del medesimo ammontare per gli anni successivi)

- Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi		
- Piani di razionalizzazione	€ -	
- Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	€ -	
- Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente		1031
- Risparmi da utilizzo straordinari	€ -	
- Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	€ -	
- Personale case da gioco	€ -	
- Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ -	
- Incremento per obiettivi del Piano performance	€ -	
- Incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	€ -	
- Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	€ -	
<b>Totale Risorse Variabili</b>	<b>€</b>	<b>1.031,00</b>

- somme non utilizzate fondo anno precedente

### Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- decurtazione fondo per superamento limite 2016	€ 3.279,00
- altre decurtazioni del fondo parte fissa (es. conferimento personale in Unione)	€ -

#### Totale decurtazioni

€ 3.279,00



**Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

a) risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	#####	€	47.460,00
- (meno) decurtazioni delle risorse fisse	€ 3.279,00		
= totale risorse stabili		€	47.460,00
b) risorse variabili (senza caratteristiche di certezza per anni successivi)		€	1.031,00
= totale risorse variabili		€	-
c) totale fondo sottoposto a certificazione		€	47.460,00
(totale risorse stabili + totale risorse variabili)			

**Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

--

<b>MODULO 2 – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>
---

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

- indennità di comparto quota a carico fondo	€ 8.150,00
- progressioni orizzontali storiche	€ 36.345,00
- posizioni organizzative (per enti con dirigenza)	€ -
- indennità di responsabilità/professionali	€ -
- altri istituti non compresi fra i precedenti	€ 3.009,45
<i>Totale destinazioni non contrattate</i>	<u>€ 47.504,45</u>

**Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

- progressioni orizzontali contrattate nell'anno	€ -
- progressioni organizzative contrattate nell'anno (enti con dirigenza)	€ -
- indennità di responsabilità/professionali contrattate nell'anno	€ 4.365,00
- indennità turno, rischio, disagio, ecc. contrattate nell'anno	€ 3.394,80
- produttività/performance collettiva contrattata nell'anno	€ -
- produttività/performance individuale contrattata nell'anno	€ 10.934,41
- altri istituti non compresi nei precedenti contrattati nell'anno	€ 5.890,00
<i>Totale destinazioni contrattate nell'anno</i>	<u>€ 24.584,21</u>

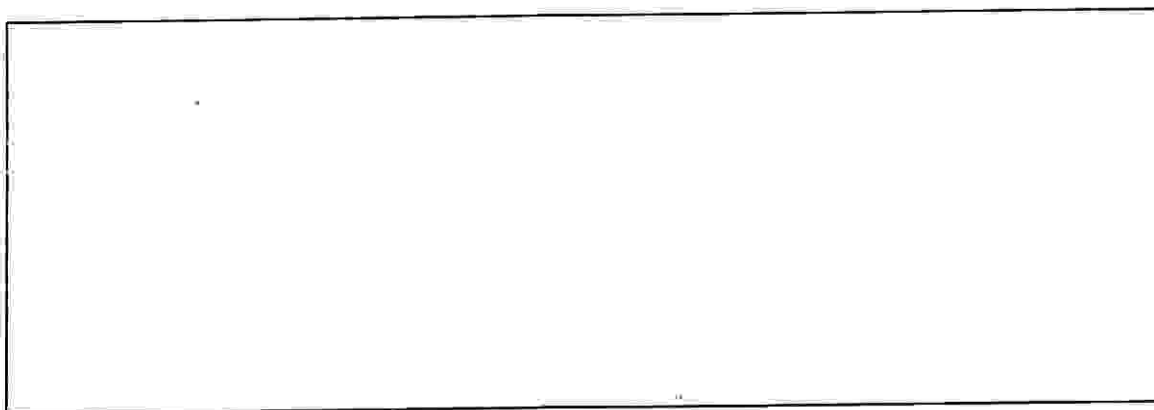
**Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

- risorse ancora da contrattare	€ -
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	<u>€ 4.024,86</u>

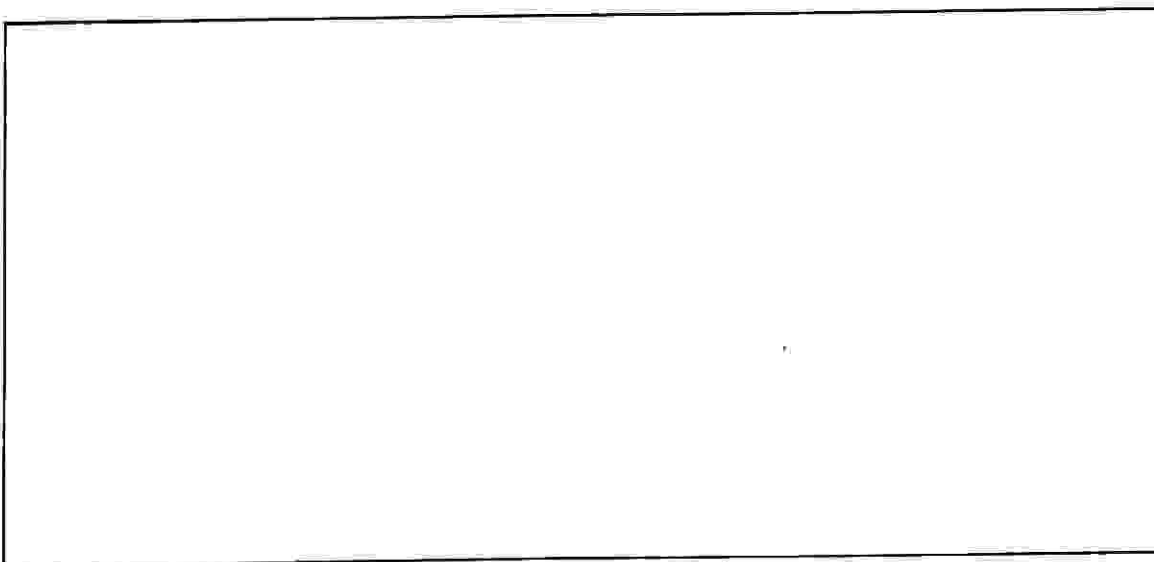
**Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

a) totale Sezione I – Mod. II	€ 47.504,45
b) totale Sezione II – Mod. II	€ 24.584,21
c) totale Sezione III – Mod. II	€ 4.024,86
= <i>Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</i>	<u>€ 76.113,52</u>

**Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

A large, empty rectangular box with a black border, intended for the content of Section V.

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

A large, empty rectangular box with a black border, intended for the content of Section VI.

**MODULO III – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA  
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE  
FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE**

	ANNO 2018	ANNO 2019
a) risorse storiche consolidate:	€ 72.776,46	€ 72.776,46
b) incrementi parte stabile:	€ 666,30	€ 5.585,06
c) decurtazioni fondo parte stabile	€ -	€ 3.279,00
<b><i>Totale risorse stabili</i></b>	<b>€ 73.442,76</b>	<b>€ 75.082,52</b>
a) risorse variabili	€ -	€ 1.031,00
b) somme non utilizzate fondo anno precedente	€ -	€ -
<b><i>Totale risorse variabili</i></b>	<b>€ -</b>	<b>€ 1.031,00</b>
<b><i>Totale fondo</i></b>	<b>€ 73.442,76</b>	<b>€ 76.113,52</b>

**MODULO IV - COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' 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 programmatica della gestione**

*La programmazione finanziaria delle spese di personale (compresi oneri e relativa IRAP) ricomprende le risorse per il pagamento del trattamento accessorio di cui al fondo per la contrattazione decentrata. Le imputazioni contabili mensilmente effettuate sui capitoli di spesa relativi al Fondo risorse decentrate sono costantemente monitorate al fine del rispetto dei limiti finanziari e normativi previsti*

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

Indicare importi a consuntivo dell'utilizzo del Fondo dell'anno 2016, con eventuali residui non utilizzati a integrazione del Fondo in esame

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

Indicare voci contabili di copertura finanziaria del Fondo, distinguendo tra imputazioni dell'anno corrente relativi ai trattamenti fissi e continuativi, e quelli reimputati all'esercizio successivo secondo il principio della competenza finanziaria potenziata

*COMUNE DI ..SANT'ALESSIO SICULO*

*Provincia di ..MESSINA*

**LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO 2020**

**MODULO 1 – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

- determinazione del Dirigente/Responsabile del Servizio Personale: n.466 del 31/12/2020, con cui è stato costituito il Fondo per le politiche di sviluppo e produttività per l'anno 2020.

**Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità****a) Risorse storiche consolidate:**

- Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza

Totale a) € 72.776,46

**b) Incrementi parte fissa**

- Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019

€ 2.579,20

- Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018

€ 757,38

- Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente

- Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001

€ -

- Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale

€ -

- Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario

€ -

- Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica

€ -

Totale b) € 3.336,58

**Totale Risorse Stabili**

€ 76.113,04

**Sezione II – Risorse variabili** (non sono consolidate nel tempo e quindi non hanno caratteristiche di certezza del medesimo ammontare per gli anni successivi)

- Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi

- Piani di razionalizzazione

€ -

- Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)

€ -

- Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente

- Risparmi da utilizzo straordinari

€ -

- Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria

€ -

- Personale case da gioco

€ -

- Incremento max 1,2% monte salari 1997

€ -

- Incremento per obiettivi del Piano performance

€ -

- Incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017

€ -

- Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni

€ -

**Totale Risorse Variabili**

- somme non utilizzate fondo anno precedente

**Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo**

- decurtazione fondo per superamento limite 2016

- altre decurtazioni del fondo parte fissa (es. conferimento personale in Unione)

€ -

**Totale decurtazioni**

€ -

**Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

a) risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	#####	€	47.460,00
- (meno) decurtazioni delle risorse fisse	..	€	-
= totale risorse stabili		€	47.460,00
b) risorse variabili (senza caratteristiche di certezza per anni successivi)		€	-
= totale risorse variabili		€	-
c) totale fondo sottoposto a certificazione		€	47.460,00
(totale risorse stabili + totale risorse variabili)			

**Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

--



<b>MODULO 2 – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>
---

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

- indennità di comparto quota a carico fondo	€ 8.150,00
- progressioni orizzontali storiche	€ 36.345,00
- posizioni organizzative (per enti con dirigenza)	€ -
- indennità di responsabilità/professionali	€ -
- altri istituti non compresi fra i precedenti	€ 3.009,45
<i>Totale destinazioni non contrattate</i>	<b>€ 47.504,45</b>

**Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

- progressioni orizzontali contrattate nell'anno	€ -
- progressioni organizzative contrattate nell'anno (enti con dirigenza)	€ -
- indennità di responsabilità/professionali contrattate nell'anno	€ 4.000,00
- indennità turno, rischio, disagio, ecc. contrattate nell'anno	€ 3.518,00
- produttività/performance collettiva contrattata nell'anno	€ -
- produttività/performance individuale contrattata nell'anno	€ 12.200,00
- altri istituti non compresi nei precedenti contrattati nell'anno	€ 4.300,00
<i>Totale destinazioni contrattate nell'anno</i>	<b>€ 24.018,00</b>

**Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

- risorse ancora da contrattare	€ -
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	<b>€ 4.591,07</b>

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

a) totale Sezione I – Mod. II	€ 47.504,45
b) totale Sezione II – Mod. II	€ 24.018,00
c) totale Sezione III – Mod. II	€ 4.591,07
= <i>Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</i>	<b>€ 76.113,52</b>

**Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

--

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

--

<b>MODULO III – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA          CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE          FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE</b>
--

	ANNO 2019		ANNO 2020
a) risorse storiche consolidate:	€ 72.776,46	€	72.776,46
b) incrementi parte stabile	€ 3.336,58	€	3.336,58
c) decurtazioni fondo parte stabile	€ -	€	-
<b><i>Totale risorse stabili</i></b>	<b>€ 76.113,04</b>	€	<b>76.113,04</b>
a) risorse variabili	€ -	€	-
b) somme non utilizzate fondo anno precedente	€ -	€	-
<b><i>Totale risorse variabili</i></b>	<b>€ -</b>	€	<b>-</b>
<b><i>Totale fondo</i></b>	<b>€ 76.113,04</b>	€	<b>76.113,04</b>

**MODULO IV - COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' 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**

*La programmazione finanziaria delle spese di personale (compresi oneri e relativa IRAP) ricomprende le risorse per il pagamento del trattamento accessorio di cui al fondo per la contrattazione decentrata. Le imputazioni contabili mensilmente effettuate sui capitoli di spesa relativi al Fondo risorse decentrate sono costantemente monitorate al fine del rispetto dei limiti finanziari e normativi previsti*

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

Indicare importi a consuntivo dell'utilizzo del Fondo dell'anno 2016, con eventuali residui non utilizzati a integrazione del Fondo in esame

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

Indicare voci contabili di copertura finanziaria del Fondo, distinguendo tra imputazioni dell'anno corrente relativi ai trattamenti fissi e continuativi, e quelli reimputati all'esercizio successivo secondo il principio della competenza finanziaria potenziata

**PARERE TECNICO**

VISTO l'art.53 della legge 142/90, recepito con l'art.1, lett."i" della L.R. n.48/91;

VISTO l'art.12 della L.R. 23/12/2000 n.30;

Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni legislative sopra menzionate;

Per quanto concerne la sola regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione

ESPRIME PARERE favorevole

Li \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

**PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**

**Il Responsabile del servizio finanziario**

VISTO L'art.53 della legge 142/90, recepito con l'art.1, lett "i" della L.R.48/91;

VISTO l'art.12 della L.R. 23/12/2000 n.30;

Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni legislative sopra menzionate;

Per quanto concerne la sola regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione

ESPRIME PARERE favorevole

**ATTESTA**

la copertura finanziaria della complessiva spesa di EURO \_\_\_\_\_  
sui seguenti codici e numeri:

Codice _____	Codice _____
Competenza _____	Competenza _____
Residui _____	Residui _____
Intervento _____	Intervento _____

Li \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

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

L'Assessore Anziano

Il Presidente

Il Segretario Comunale

F.to FORIS

F.to FORIS G.

F.to LI DONNI

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo, li \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale

Attestazione e certificazione di pubblicazione

Il sottoscritto Segretario c.le certifica, su conforme attestazione dell'Addetto, che la presente deliberazione: è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line il giorno \_\_\_\_\_ ed annotata al n. \_\_\_\_\_ del Reg. di repertorio ed è rimasta affissa all'Albo Pretorio on line per 15 (quindici) giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

li \_\_\_\_\_

L'Addetto

Il Segretario Comunale

F.to \_\_\_\_\_

F.to \_\_\_\_\_

SI ATTESTA

CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' STATA TRASMESSA

Al capigruppo consiliari con nota n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale F.to \_\_\_\_\_

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

L'addetto alla pubbl.ne F.to \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Il Segretario C. le F.to \_\_\_\_\_ li \_\_\_\_\_

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA AI SENSI DELL'ART.12, COMMA 2, DELLA L.R. N.44/91

li 16-12-2021

F.to Il Segretario Comunale

LI DONNI