



**COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA  
PROVINCIA DI ALESSANDRIA**

\*\*\*\*\*

**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 59**

**OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TERRITORIALE - PARTE GIURIDICA 2023-2025 E PARTE ECONOMICA ANNO 2023.**

L'anno duemilaventitre (2023) addì quattordici del mese di dicembre alle ore 20.40 nella residenza comunale di Castelnuovo Scrivia si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori

N. RD.	COGNOME E NOME	PRESENTI - ASSENTI
1	TAGLIANI GIANNI - SINDACO	Si
2	PISA PAOLA - VICE SINDACO - ASSES	Si
3	BREGLIA GAIA - ASSESSORE	Si
4	GHIBAUDI MARIO GIANNI CESARE - ASSESSORE	No
5	ISETTA PAOLA GIANNA MARIA - ASSESSORE	Si
	TOTALI	4   1

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione, contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio informatico, ai Capigruppo Consiliari

**Il Segretario Comunale  
Dott. Francesco Matarazzo**

con l'intervento e l'assistenza del Segretario Comunale Dott. Francesco Matarazzo, riconosciuto legale il numero degli intervenuti il Sindaco Gianni Tagliani, nella sua qualità di Presidente, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

**UDITA** la proposta;

**PREMESSO CHE:**

i Comuni di Castelnuovo Scrivia, Guazzora e Alzano Scrivia, con atti approvati dai rispettivi Consigli Comunali si sono costituiti in Unione ai sensi dell'art. 32 del T.U.E.L. 267/2000, Unione denominata "Bassa Valle Scrivia";

- con i medesimi atti sono stati approvati lo Statuto e l'atto costitutivo dell'Unione;
- l'atto costitutivo è stato sottoscritto dai Sindaci aderenti all'Unione in data 13 marzo 2014;
- si sono regolarmente insediati gli organi dell'Unione, così come previsto dallo Statuto;
- con l'approvazione dello Statuto Comunale da parte dei rispettivi consigli comunali, i citati Enti hanno approvato il trasferimento all'Unione delle funzioni di cui all'art.2 dello Statuto che di seguito si riportano:

*a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;*

*b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;*

*c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;*

*d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;*

*e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;*

*f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;*

*g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;*

*h) edilizia scolastica (per la parte non attribuita alla competenza delle province), organizzazione e gestione dei servizi scolastici;*

*i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;*

*j) servizi in materia statistica.*

**RICHIAMATO** l'art.2, c.2, dello Statuto dell'Unione che prevede "Per il trasferimento di nuovi servizi o funzioni, ovvero modifica di accordi operativi esistenti: lo schema di accordo operativo di trasferimento viene approvato all'unanimità dei presenti dalla Giunta dell'Unione e inviato ai Comuni aderenti, i quali prendono atto con deliberazione della Giunta Comunale ....";

**PRESO ATTO** degli accordi operativi vigenti inerenti il trasferimento delle funzioni di cui all'art.2, c.2, dello Statuto dell'Unione;

**VISTO** l'art. 32 comma 5 del D.Lgs. 267/2000;

**VISTO** il CCNL del personale del comparto delle Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 ed in particolare gli artt. 22 e 23;

**VISTO** altresì l'art. 70-sexies del CCNL del 21.05.2018;

**VISTO** l'art. 14 comma 31-quinquies del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010 in relazione a cui nelle forme associative le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata.

**DATO ATTO CHE** alla luce di quanto sopraindicato rispettivamente con deliberazione Giunta Comunale del Comune di Castelnuovo Scrivia n.44 in data 30.10.2023 e con deliberazione Giunta dell'Unione Bassa Valle Scrivia n.25 in data 30.10.2023 è stato espresso atto di indirizzo, al fine di una disciplina omogenea ed unitaria della contrattazione integrativa territoriale di delega dell'Unione Bassa Valle Scrivia al Comune di Castelnuovo Scrivia della gestione della procedura finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Castelnuovo Scrivia e dell'Unione Bassa Valle Scrivia per il triennio 2023/2025 e della relativa parte economica annuale, in attuazione del CCNL 2019/2021 garantendo la partecipazione quale parte datoriale pubblica anche di un rappresentante dell'UBS secondo quanto già definito con deliberazione G.C. del Comune di Castelnuovo Scrivia n. 74 in data 22.12.2022;

**VISTO** il Protocollo d'intesa per la contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale, ai sensi dell'art. 9 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, sottoscritto in data 16.11.2023;

**RICHIAMATE:**

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 74 in data 22.12.2022 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022;
- la propria deliberazione n. 54 del 24.11.2023 con la quale sono stati formulati gli indirizzi per la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023;
- la determinazione del Responsabile Servizio Finanziario n. 153 in data 21.11.2023 con la quale è stato costituito il fondo risorse decentrate per l'anno 2023;
- la propria deliberazione n. 55 del 30.11.2023 con la quale sono state impartite le linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023-2025 ed economico anno 2023;

**PRESO ATTO CHE** nell'incontro del 12.12.2023 tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale è stata definita l'ipotesi di contratto collettivo integrativo territoriale - parte giuridica 2023/2025 e parte economica anno 2023, e la ripartizione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

**VISTA** la "Relazione tecnico-illustrativa finanziaria" a cura del Segretario Comunale, Responsabile del Servizio gestione giuridica del personale e del Responsabile Servizio Finanziario redatta in data 12.12.2023, ai sensi dell'art.5, c. 3, del CCNL 01.04.1999, come sostituito dall'art.4 del CCNL 22.01.2004, depositata agli atti e richiamata per relationem;

**DATO ATTO CHE**, ai sensi dell'art. 8 comma 7 del CCNL 16.11.2022, l'Organo di Revisione ha effettuato il controllo sulla compatibilità dei costi esposti nel medesimo accordo con i vincoli di bilancio, rilasciandone apposita certificazione, altresì prevista dall'art.40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.. depositata agli atti e richiamata per relationem;

**VISTE** le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, nonché le pronunce della magistratura contabile e le circolari della Ragioneria Generale dello Stato intervenute in proposito;

**VISTO** il parere favorevole del Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica, espresso ai sensi degli artt. 49, 147 bis del D.Lgs. 267/2000 e della vigente normativa comunale;

**VISTO** il parere favorevole del Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile, espresso ai sensi degli artt. 49, 147 bis del D.Lgs. 267/2000 e della vigente normativa comunale;

**Con votazione favorevole ed unanime, legalmente espressa**

### **DELIBERA**

**1.** Di autorizzare, per le motivazioni esposte in narrativa, la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo territoriale – parte giuridica 2023-2025 e parte economica anno 2023 secondo quanto riportato nella Preintesa sottoscritta il 12.12.2023 depositata agli atti e richiamata per relationem, corredata di:

- Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria elaborata dal Segretario Comunale (depositata agli atti e richiamata per relationem);
- Parere favorevole del Revisore dei Conti (depositato agli atti e richiamato per relationem);

**2.** Di dare atto che i costi esposti, oltre agli oneri riflessi di legge, risultano a carico dei pertinenti capitoli del bilancio 2023/2025 esercizio 2023 afferenti agli oneri per il personale dipendente.

**3.** Di disporre, ai sensi dell' art. 8 comma 9 del CCNL 2019/2021 nonché dell'art. 40-bis comma 5 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., che il testo contrattuale con la relazione tecnico/finanziaria ed illustrativa, venga trasmesso all'ARAN entro cinque giorni successivi alla sua sottoscrizione definitiva;

**4)** Di demandare ai Responsabili dei Servizi ed al Segretario Comunale tutti gli atti gestionali di competenza, scaturenti dalla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo;

**5)** Di incaricare il Responsabile Servizio Finanziario di dar luogo agli adempimenti previsti dall'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dall'art. 8 del CCNL 2019/2021;

**SUCCESSIVAMENTE**, stante l'urgenza del presente provvedimento, conseguente all'esigenza di procedere celermente con la sottoscrizione definitiva del CCI, con la seguente separata votazione unanime favorevole legalmente espressa

### **DELIBERA**

**DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i..

Presa visione del presente verbale, viene approvato e sottoscritto

**IL PRESIDENTE**

Gianni Tagliani

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Dott. Francesco Matarazzo

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE AI SENSI DELL'ART.32 DELLA L.18/06/2009, n.69, ED ESECUTIVITA'**

Gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale di cui all'art.32 della L. 18/06/2009 n.69 si intendono assolti con la pubblicazione della presente all'Albo Pretorio Informatico del sito istituzionale dell'Ente [www.comune.castelnuovoscivita.al.it](http://www.comune.castelnuovoscivita.al.it) per 15 giorni consecutivi.

La deliberazione diviene esecutiva, ai sensi del 3<sup>o</sup> comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, dopo il decimo giorno dalla pubblicazione.

Il Segretario Comunale

**Dott. Francesco Matarazzo**

**“Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' memorizzato digitalmente ed e' rintracciabile sul sito internet istituzionale per il periodo della pubblicazione”.**

**Protocollo d'intesa per la contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale  
(art. 9 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018)**

Tra

il Comune di Castelnuovo Scivia (AL), rappresentato da Dott. Francesco Matarazzo  
in forza di deliberazione della Giunta comunale n. 44 del 30/10/2023

l'Unione Bassa Valle Scivia (AL), rappresentato da Dott. ssa Timo Alessandrina  
in forza di deliberazione della Giunta Unione n. 25 del 30/10/2023  
e

le Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL:  
CGIL - FP, rappresentata da Dott. ssa...  
CISL - FPS, rappresentata da \_\_\_\_\_;  
UIL - FPL, rappresentata da \_\_\_\_\_.

**PREMESSO CHE:**

- i Comuni di Castelnuovo Scivia, Guazzora e Alzano Scivia, con atti approvati dai rispettivi Consigli Comunali si sono costituiti in Unione ai sensi dell'art. 32 del T.U.E.L. 267/2000, Unione denominata "Bassa Valle Scivia";
- in relazione agli accordi operativi vigenti inerenti il trasferimento delle funzioni di cui all'art. 2, c. 2, dello Statuto dell'Unione, sussiste tra l'altro personale che presta servizio per entrambi gli Enti;
- le facoltà assunzionali in relazione a cui è stato assunto il personale a tempo indeterminato presso l'Unione Bassa Valle Scivia sono state trasferite dal Comune di Castelnuovo Scivia e i costi del suddetto personale sono finanziati principalmente tramite trasferimenti del Comune di Castelnuovo Scivia;
- stante l'assetto organizzativo ed il personale dipendente in servizio il Comune di Castelnuovo Scivia e l'Unione Bassa Valle Scivia al fine di definire una disciplina omogenea ed unitaria della contrattazione integrativa territoriale hanno espresso atto di indirizzo di delega dell'Unione Bassa Valle Scivia al Comune di Castelnuovo Scivia della gestione della procedura finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo territoriale del personale dipendente del Comune di Castelnuovo Scivia e dell'Unione Bassa Valle Scivia per il triennio 2023/2025 e della relativa parte economica annuale, in attuazione del CCNL 2019/2021;

Visto l'art. 9 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018, non disapplicato e sostituito dal CCNL comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 che prevede la facoltà di svolgere la contrattazione collettiva integrativa a livello territoriale;

Considerato che è pertanto essenziale svolgere la contrattazione integrativa degli enti interessati in forma territoriale, allo scopo di armonizzare e uniformare l'applicazione degli istituti contrattuali, sia sotto il profilo normativo che quello economico e il trattamento economico accessorio.

Si conviene e stipula quanto segue.

**Art. 1**

Con il presente protocollo d'intesa, le Amministrazioni pubbliche e le Organizzazioni sindacali di cui in premessa convengono di svolgere la contrattazione collettiva integrativa

a livello territoriale, per il triennio 2023/2025 e della relativa parte economica annuale a decorrere da quella relativa all'anno 2023.

#### Art. 2

La delegazione trattante di parte pubblica, sarà così costituita:

- Dott. Francesco Matarazzo, Segretario del Comune e dell'Unione, in qualità di presidente;
- Rag. Claudio Guida, Responsabile del Servizio Finanziario del Comune di Castelnuovo Scivia e dell'Unione Bassa Valle Scivia, in qualità di componente
- Dott.ssa Maria Maddalena Caruzzo, Responsabile Servizio Segreteria del Comune di Castelnuovo Scivia e dell'Unione Bassa Valle Scivia, in qualità di componente
- Dott.ssa Alessandra Timo, Responsabile Servizio SUAP – Cimiteriali – Catasto dell'UBVS, in qualità di componente

#### Art. 3

La delegazione trattante di parte sindacale sarà così costituita:

- CGIL - FP, rappresentata da \_\_\_\_\_;
- CISL - FPS, rappresentata da V. Caruzzo
- UIL - FPL, rappresentata da \_\_\_\_\_.

La delegazione trattante di parte sindacale è, altresì, integrata dalle RSU del Comune di Castelnuovo Scivia, non essendo stati eletti RSU dell'Unione Bassa Valle Scivia.

#### Art. 4

Le direttive sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa territoriale alla delegazione trattante di parte pubblica saranno emanate dalla Giunta comunale del Comune di Castelnuovo Scivia, in virtù di delega conferita dall'Unione Bassa Valle Scivia.

#### Art. 5

La sessione di contrattazione è unica e tale da assumere valenza in ambito territoriale sia per la parte normativa, che per la parte economica. Previa verifica della compatibilità dei costi della contrattazione di ogni ente locale, derivanti dagli istituti del salario accessorio del proprio personale dipendente, al Comune di Castelnuovo Scivia spetterà il controllo della compatibilità complessiva dei costi della contrattazione e la relativa certificazione, nel rispetto del principio dell'invarianza della spesa complessivamente considerata tra i due Enti e del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

La relazione tecnica e illustrativa sulla contrattazione sarà predisposta dal Comune di Castelnuovo Scivia.

Le materie rimesse alla contrattazione territoriale sono quelle di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001 e previste dai CCNL di comparto vigenti. Eventuali aspetti di dettaglio, come pure materie e istituti specifici, possono essere definiti all'interno del Contratto collettivo integrativo territoriale per i diversi istituti.

#### Art. 6

L'autorizzazione alla stipula definitiva sarà espressa dalla Giunta del Comune del Comune di Castelnuovo Scivia, in virtù di delega conferita dall'Unione Bassa Valle Scivia, previa verifica del rispetto delle direttive sulla contrattazione di cui al precedente art. 4 e sulla base dei controlli conseguenti alla compatibilità dei costi.

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica territoriale provvede alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo territoriale, dopo l'autorizzazione alla sottoscrizione.

#### Art. 7

Il presente Protocollo ha validità per la definizione della contrattazione collettiva integrativa



a livello territoriale 2023/2025.

Lo stesso potrà essere rinnovato per la definizione di successivi periodi di contrattazione.  
Le parti potranno recedere dal presente Protocollo con preavviso scritto di giorni sessanta.  
Restano comunque validi i contratti integrativi definitivamente stipulati prima dell'efficacia del recesso.

Art. 8

Per quanto non espressamente previsto nel presente Protocollo, trovano applicazione le disposizioni normative di settore e del CCNL di comparto.

Letto, firmato e sottoscritto in ..... il 16.12.2023

Per il Comune di Castelnovo Scivia

Prova. P. P. P.

Per l'Unione Bassa Valle Scivia

Manfredi Scavia

Per la CGIL - FP

Valta Scavia

Per la CISL

Per la UIL

# **COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA**

*Provincia di Alessandria*



**Contratto Collettivo Integrativo territoriale  
del personale dipendente del Comune di Castelnuovo Scrivia e  
dell'Unione Bassa Valle Scrivia  
parte giuridica triennio 2023/2025 - parte economica anno 2023**

## INDICE

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

art. 1 – Oggetto e obiettivi

art. 2 – Ambito di applicazione e durata del contratto collettivo integrativo

### TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

#### CAPO I - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto ed interpretazione autentica

art. 4 – Sistema delle relazioni sindacali: obiettivi e strumenti

art. 5 – Clausole di raffreddamento

art. 6 – Prerogative sindacali

### TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

#### CAPO I - PROGRESSIONI ECONOMICHE

art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

#### CAPO II - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

art. 8 – Conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

art. 9 – Retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione

#### CAPO III - DISPOSIZIONI PER LE UNIONI ED I SERVIZI IN CONVENZIONE

art. 10 – Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

### TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

#### CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

art. 11 – Orario di lavoro e flessibilità oraria

art. 12 – Disciplina del lavoro straordinario



## TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

### CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

art. 13 – Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

### CAPO II - DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 14 - Turnazioni

art. 15 – Indennità condizioni di lavoro

art. 16 – Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

### CAPO III - ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

art. 17 – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

### CAPO IV - COMPENSI SPECIFICI POLIZIA LOCALE

art. 18 – Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

art. 19 – Indennità di funzione personale della Polizia Locale

### CAPO V – PERSONALE EDUCATIVO

art. 20 - Incentivi personale educativo per attività ulteriori a quelle da calendario scolastico

### CAPO VI - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

art. 21 – Premi correlati alla performance

### CAPO VII - WELFARE INTEGRATIVO

art. 22 – Welfare integrativo

## TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI

art. 23 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e innovazioni tecnologiche

art. 24 – Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale

art. 25 – Disposizioni finali.



## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1**

##### **Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (in acronimo: CCI) territoriale disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto "*Funzioni Locali*" demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

#### **Art. 2**

##### **Ambito di applicazione e durata del contratto collettivo integrativo**

1. Il presente contratto collettivo integrativo territoriale, in virtù del Protocollo d'intesa ex art. 9 del CCNL 21.05.2018 sottoscritto in data 16.11.2023 si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Castelnuovo Scrvia ed al personale dipendente dell'Unione Bassa Valle Scrvia in relazione allo specifico accordo tra Comune e Unione di delega dall'Unione al Comune della disciplina omogenea ed unitaria della contrattazione integrativa territoriale e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso gli Enti, a tempo indeterminato e a tempo determinato ivi compreso il personale comandato o distaccato o assegnato temporaneamente presso gli Enti (anche non a tempo pieno), al personale con contratto di formazione e lavoro (CFL) nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia e di quanto specificatamente previsto nel presente CCI.

2. Il presente CCI ha validità triennale, per il periodo 2023 – 2025, con decorrenza dalla data di stipula e sino al 31/12/2025, e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che disponga norme incompatibili con il presente CCI.

3. I criteri di ripartizione delle risorse del fondo delle risorse decentrate tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022.

4. Il presente CCI disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni del presente.

5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di luglio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCI.

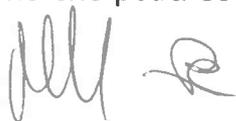
## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 3**

##### **Verifiche dell'attuazione del contratto ed interpretazione autentica**

1. Le parti convengono che potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente CCI



in relazione alle condizioni normative ed economiche sopravvenute.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi a oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente CCI mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro venti giorni dalla richiesta avanzata.

3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

4. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

5. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

#### **Art. 4**

##### **Sistema delle relazioni sindacali: Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, finalizzato a costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, è preordinato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;

b) contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti sulle materie indicate all'articolo 7 del CCNL del 16/11/2022.

#### **Art. 5**

##### **Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.



## Art. 6

### Prerogative sindacali

1. Le parti rimandano, per la materia in oggetto, all'apposito Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato il 4 dicembre 2017 e s.m.i.
2. I componenti della RSU possono utilizzare la casella di posta elettronica e le bacheche comunali presenti sul luogo di lavoro per la pubblicazione e diffusione di materiale di interesse sindacale
3. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei lavoratori.

## TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### CAPO I PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

## Art. 7

### Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

*(art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16/11/2022: "c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), e), f) e g)")*

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., si realizza mediante l'attribuzione di "**differenziali stipendiali**" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del suddetto CCNL.
2. I differenziali stipendiali sono attribuiti in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
3. Su indicazione dell'Amministrazione viene determinato annualmente l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, parte stabile, costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali.
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto.
5. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.
6. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 16.11.2022 sono i seguenti:
  - a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno tre anni nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:
    - A. Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;



B. nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;

C. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

b) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con la seguente precisazione:

Nel caso in cui, alla data di scadenza di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente del procedimento disciplinare (senza sanzione o sino alla multa) le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole del procedimento disciplinare (irrogazione di sanzione superiore alla multa) per il dipendente la progressione orizzontale verrà riconosciuta al dipendente che segue in graduatoria o, in mancanza, le somme accantonate diverranno economie che andranno ad integrare il fondo risorse decentrate dell'anno successivo. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

7. La progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri:

A. Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite: massimo punti 60

B. Esperienza professionale: massimo punti 34

C. Ulteriori criteri: possesso di titoli di studio ulteriore rispetto a quelli richiesti per l'accesso all'area e formazione: massimo punti 6

#### A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Per il personale proveniente per mobilità verranno utilizzate le schede riportanti la valutazione della performance individuale dell'ente di provenienza, rendendole, ove necessario, compatibili con il sistema di valutazione in essere.

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

Punteggio = 60 x media valutazione candidato / media valutazione più elevata tra i candidati ammessi.

#### B. Esperienza professionale

L'esperienza professionale viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. Nel periodo considerato ai fini della valutazione dell'esperienza professionale non si tiene conto dell'anzianità necessaria per l'accesso alle progressioni.

 7

Verrà attribuito 1 punto per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi

C. Ulteriori criteri: titoli di studio e formazione

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso. Ai titoli ulteriori ed alla formazione vengono attribuiti i seguenti punteggi:

<b>Titolo</b>	<b>Punti max 6</b>	<b>Aree</b>
Titoli post universitari (es. Master I e II livello /corso di specializzazione/dottorato di ricerca)	2 per ogni titolo con un massimo di 6	Tutte le aree
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3 per ogni laurea con un massimo di 6	Tutte le aree
Laurea triennale	2 per ogni laurea con un massimo di 6	Area degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	2 con un massimo di 6	Area degli operatori e degli operatori esperti
Abilitazione professionale	2	Area degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ
Formazione Saranno valutati i titoli formativi certificati, ad esclusione della formazione obbligatoria, nell'ultimo triennio che hanno determinato l'adeguamento delle conoscenze lavorative, attinenti al profilo ricoperto. A tal fine si considera la partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento, purché strutturati in maniera adeguata e tali da costituire garanzia di crescita professionale	0,5 per ogni titolo formativo certificato, con un massimo di 6 punti	Tutte le aree

In ogni caso il numero massimo di punti è pari a 6, a prescindere dal numero di titoli posseduti.

In caso di assenza di progressioni economiche negli ultimi sei anni, il punteggio complessivo effettuato sulla base dei precedenti tre criteri viene incrementato del 3%.

A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) in caso di ulteriore parità maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ posizione economica di inquadramento.
- c) in caso di ulteriore parità maggiore anzianità di servizio nell'area /categoria di appartenenza.
- d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza.

e) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione.

8. Il Responsabile del Servizio Gestione giuridica del personale comunica a tutti i dipendenti interessati l'avvio delle procedure relative all' applicazione dei criteri di cui ai punti precedenti. I dipendenti potranno consegnare tutta la documentazione ritenuta utile ai fini della procedura di cui sopra.

9. Con riferimento al comma 6 lett. b, la data di riferimento è quella dell'informativa di cui al comma 8.

10. La scheda individuale viene trasmessa dal Responsabile del Servizio Gestione giuridica del personale a ciascuno degli interessati.

11. La graduatoria finale viene stilata dal Responsabile del Servizio Gestione giuridica del personale ed approvata dallo stesso con propria determinazione, sulla base delle risorse disponibili per aree.

12. Le risorse destinate nell'anno 2023 ai differenziali stipendiali ammontano ad Euro 2.005,00 (indicate nell'allegato B) da destinare all'area degli Istruttori.

## CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

### Art. 8

#### Conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Le parti prendono atto che le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di EQ (Posizione Organizzativa sino al 31/3/2023) sono quelle definite con i precedenti CCI.

2. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ e gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli articoli 13 e seguenti del CCNL del 21/5/2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrazione degli stessi.

3. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 16/11/2022, le parti prendono atto che per l'anno 2023 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 17 comma 6, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79.

4. Il Comune di Castelnuovo Scivvia e l'UBVS sono enti senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 79 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

### Art. 9

#### Retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione

1. In applicazione degli artt. 17, c. 6 del CCNL 16/11/2022 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni sono determinate per l'anno 2023 in un importo complessivo indicato nell'allegato A.

2. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:



- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ, l'ente destina una quota del 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
- b) l'ammontare delle risorse come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le EQ sulla base della valutazione resa in base al vigente sistema di valutazione.;
- c) ciascun Responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel PIAO Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE – Sottosezione Performance;
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di valutazione provvede alla valutazione dei Responsabili di EQ sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel SMVP dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- e) nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno), il compenso attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;
- f) per gli incarichi ad interim, previsti dall'articolo 17, comma 5, del CCNL del 16/11/2022, all'EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta, stante le ridotti dimensioni dell'Ente ed il numero limitato di incaricati di EQ, un'ulteriore quota pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.
- g) le risorse già finalizzate al finanziamento degli incarichi in oggetto che risultino non essere state effettivamente utilizzate possono essere destinate alla retribuzione di risultato degli incaricati, con le modalità definite in sede di accordo annuale. Per l'anno 2023 parte delle economie delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato pari ad Euro 7.000,00 circa vengono destinate alla retribuzione di risultato degli incaricati di EQ secondo i seguenti criteri:
- 70% Responsabile servizio Finanziario
  - 30% Responsabile servizio Polizia Locale
- h) è fatta salva l'applicazione di disposizioni di legge che alle condizioni stabilite consentano di derogare ai limiti dell'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizioni e di risultato.

## CAPOIII DISPOSIZIONI PER LE UNIONI ED I SERVIZI IN CONVENZIONE

### Art. 10

#### Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL 16/11/2022)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.
3. Ai sensi dell'art. 2 del presente CCI sono a carico di ogni ente i costi del proprio personale dipendente.

## TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO



## CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL' ORARIO DI LAVORO

### Art. 11

#### Orario di lavoro e flessibilità oraria

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL 16/11/2022)

1. L'orario ordinario di lavoro, è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti è articolato su cinque giorni (dal lunedì al venerdì), o su sei giorni (da lunedì a sabato) in base all'organizzazione del servizio.
2. La flessibilità dell'orario di lavoro è pari a trenta minuti, essa può essere fruita, senza bisogno di richiesta alcuna, per anticipare o posticipare, fino a trenta minuti, l'entrata mattutina e/o pomeridiana. Qualora un dipendente fruisca della flessibilità è obbligato ad anticipare o posticipare, di norma, a fine giornata ed eccezionalmente entro il mese di maturazione del credito/debito orario a sua scelta, l'uscita mattutina o pomeridiana per un ugual numero di minuti, in unica soluzione, come previsto dall'art. 36 del CCNL 16.11.2022. La flessibilità non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgere con tempi ben definiti (ad es. trasporto scolastico e servizi in turno ecc.). Deve comunque essere assicurata la presenza in servizio nell'orario di apertura al pubblico.
3. La flessibilità dell'orario di lavoro non può essere utilizzata per anticipare o posticipare l'entrata sia mattutina che pomeridiana, oltre i limiti di cui al comma precedente. Le eventuali attività lavorative prestate al di fuori della fascia di flessibilità non saranno riconosciute quali lavoro ordinario o straordinario, né ai fini di recupero, se non espressamente autorizzate per improrogabili ragioni di servizio.
4. Oltre la fascia di flessibilità autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all'orario di ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato di volta in volta opportunamente autorizzato dal proprio Responsabile, con utilizzo dei permessi di cui all'art. 42 del CCNL 16.11.2022 per un massimo di 36 ore annue.
5. Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, o per temporanee carenze di organico in occasione di assenza di altro personale, il Responsabile può individuare specifiche casistiche di esclusione, in tutto o in parte, anche temporaneamente, dal godimento del beneficio della flessibilità di cui ai commi precedenti.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
  - b) assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16.11.2022;
  - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

### Art. 12

#### Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 17.527,00.



2. Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono tutte le prestazioni giornaliere di almeno 30 minuti consecutivi rese dal personale oltre l'ordinario orario di lavoro, e debitamente autorizzate dal Responsabile di Servizio competente nei limiti della disponibilità delle risorse per il pagamento delle prestazioni stesse e dell'autorizzazione del Responsabile servizio giuridico del personale.
3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. Il lavoro straordinario computato su base oraria può essere liquidato solo in presenza della preventiva autorizzazione del Responsabile competente e della rilevazione delle presenze tramite sistemi automatizzati, con l'eccezione delle prestazioni effettuate in occasione di missioni e trasferte, eventi eccezionali e imprevedibili.
6. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 e non patrocinati dall'Ente i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.32, comma 3, del CCNL del 16.11.2022. Il presupposto per l'erogazione dei compensi di cui al presente comma è l'approvazione dello specifico Regolamento.

### **Art. 13 Turnazioni**

*(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL 16/11/2022)*

1. Al finanziamento dell'indennità di turno è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022, la somma di euro 5.000,00 indicata nell'Allegato B.
2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.
3. Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
  - a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022
  - c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
  - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.



5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
6. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 40% della somma di tutti i turni.
7. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
8. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
9. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
10. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata nei tempi concordati con il relativo Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

## **TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE CAPO I RISORSE E PREMIALITA'**

### **Art. 14**

#### **Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. L' ammontare del fondo per le risorse decentrate da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9 del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, è definito con apposita determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario, e quantificato per l'anno 2023 nell' allegato A al presente Contratto.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo risorse variabili dell'anno successivo.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono



economie di bilancio.

7. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

8. I valori relativi alla indennità di condizioni di lavoro e alla indennità di servizio esterno sono indicate sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori, le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo destinata alla performance, comunque nel rispetto dell'art. 80 comma 3 CCNL 16.11.2022.

## CAPO II DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

### Art. 15

#### Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 84bis - 7 comma 4, lett.d) CCNL 16/11/2022)

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate. A tale indennità è destinata per l'anno 2023 la somma di euro 2.600,00 (indicata nell'allegato B).

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, secondo valori minimi e massimi giornalieri da Euro 1,00 ad Euro 15,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

3. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che il personale adibito ad attività tecnico- manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale, le quali comportano attività esposte a rischio quali a titolo esemplificativo:

- Prestazioni di lavoro che determinano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto anche con automezzi e/o con altri veicoli o di sostegno di un carico;
- Prestazioni di lavoro che comportano attività lavorative in cui sono utilizzate agenti biologici;
- Impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare possibili lesioni, microtraumi ecc.; viene attribuita la quota giornaliera di € 2,00

4. Il disagio è determinato da:

a) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;

b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa,



continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

e) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, quali quelle connesse all'erogazione di servizi in front office per un periodo superiore a un numero di tre ore giornaliero.

5. E' riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero pari a € 2,00.

6. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori assimilabili al denaro contante, con esclusione delle transazioni effettuate con il Pos, che vengono ricevuti/consegnati/custoditi dall'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. La misura dell'indennità è commisurata all'entità media mensile delle somme o altri valori che sono stati ricevuti/consegnati/custoditi dall'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione:

a) da Euro 0,00 ad Euro 100,00: importo indennità giornaliera Euro 1,00;

b) da Euro 101,00 ad Euro 250,00: importo indennità giornaliera Euro 1,50;

c) superiore ad Euro 250,00: importo indennità giornaliera: Euro 2,00.

7. Le indennità di cui ai commi precedenti sono rapportate alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori. Vengono quantificate e liquidate il mese successivo in relazione a quanto determinato dal Responsabile del Servizio Finanziario.

8. Gli oneri per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.

## Art. 16

### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità** (art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. f) del CCNL 16 novembre 2022, è destinata per l'anno 2023 la somma di euro 8.400,00 (indicata nell'allegato B).

2. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta un'indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.

3. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione



in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile e/o di pronto intervento.

4. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, sono affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, con provvedimento del Responsabile del Servizio competente e comunicato al Responsabile Servizio gestione giuridica del personale.

5. In sede di contrattazione integrativa annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di Settore provvede al riparto delle somme tra le varie strutture, sulla base delle unità di personale interessate.

6. Il sistema di calcolo che i Responsabili di Servizio dovranno utilizzare per la valutazione delle speciali responsabilità prevede l'articolazione di ciascun fattore in gradi, cui è collegato un punteggio secondo la scala predefinita, tali da rendere conto della diversa intensità con la quale la presenza del fattore ricorre in ciascuna posizione oggetto di valutazione.

7. Nella tavola che segue sono declinati in gradi i diversi fattori del piano di valutazione per le specifiche responsabilità.

8. Nella tavola che segue sono declinati in gradi i diversi fattori del piano di valutazione per le specifiche responsabilità.

**Collocazione nella struttura – max punti 20**

Autonomia operativa e rilevanza esterna delle attività e/o degli atti assunti con/senza firma del responsabile									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Responsabilità di programmazione/pianificazione, di funzioni vicarie									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Complessità organizzativa – max punti 15**

Responsabilità di preposizione a uffici con attività complesse e/o responsabilità di coordinamento									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Responsabilità di partecipazione a commissioni/seggi di gare/concorsi									
1	2	3	4	5					

**Relazioni con utenza esterna– max punti 10**

Responsabilità di preposizione a sportelli previsti per legge o di partecipazione all'organizzazione di servizi a favore dell'utenza									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

### Responsabilità gestionale – max punti 5

Responsabilità di redazione pareri istruttori in ordine all'adozione di atti amm.vi (delibere/determine ecc.) o predisposizione schemi di atti amministrativi/istruttoria procedimentale				
1	2	3	4	5

L'importo dell'indennità, sino all'importo massimo di Euro 3.000,00, è determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio applicando i criteri di cui alla suesposta scheda di valutazione ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio, sulla base della seguente graduazione:

- 16% della misura massima con punti da 10 a 12 = 480
- 21% della misura massima con punti da 13 a 15 = 630
- 23% della misura massima con punti da 16 a 18 = 690
- 26% della misura massima con punti da 19 a 21 = 780
- 33% della misura massima con punti da 22 a 24 = 990
- 38% della misura massima con punti da 25 a 28 = 1140
- 42% della misura massima con punti da 29 a 32 = 1260
- 50% della misura massima con punti da 33 a 35 = 1500
- 60% della misura massima con punti da 36 a 38 = 1800
- 70% della misura massima con punti da 39 a 41 = 2100
- 80% della misura massima con punti da 42 a 45 = 2400
- 100% della misura massima con punti da 46 a 50 = 3000

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Responsabile di Servizio competente a consuntivo.

Per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari le percentuali suindicate vanno riproporzionate all'importo massimo di Euro 4.000,00.

**9.** Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno e vengono erogate mensilmente annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo.

**10.** Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

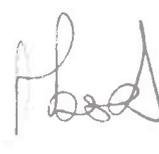
**11.** In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo, esclusi i giorni di ferie e di festività soppresse, per più di novanta giorni nell'arco dell'anno, l'indennità è rapportata ai giorni di presenza in servizio. Il risparmio così ottenuto confluisce nel fondo per la produttività.

**12.** L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Tali risparmi derivanti rappresentano economie di bilancio.

**13.** L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

**14.** Qualora invece le risorse destinate a tale istituto dovessero risultare insufficienti, la differenza tra quanto necessario e quanto disponibile, verrà ripartita proporzionalmente tra tutti gli aventi diritto.

### CAPO III ALTRI COMPENSI E INCENTIVI



## Art. 17

### **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.**

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL 16/11/2022)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a. incentivi funzioni tecniche (Codice dei contratti);
  - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
  - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
  - d. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
  - e. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, si riferiscono a:
  - a. proventi da sponsorizzazioni;
  - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, con atto dell'incaricato di EQ del Servizio competente.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
6. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 16.11.2022 per la determinazione dei criteri di correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, c.1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ posizione organizzativa viene stabilito che stante le ridotte dimensioni dell'Ente e le risorse disponibili i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi di cui al presente articolo.
7. Le risorse finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale da specifiche disposizioni di legge saranno quindi determinate, nel loro effettivo importo, solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.
8. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022 e sono indicate nell'allegato B per l'anno 2023 nella misura di Euro 30.203,90 e sono destinate a:
  - incentivi funzioni tecniche: Euro 20.203,90;
  - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 2016-18): Euro 10.000,00

## CAPO IV COMPENSI SPECIFICI POLIZIA LOCALE



## **Art. 18**

### **Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale**

*(art. 100 del CCNL 16.11.2022)*

1. L'indennità di cui all'articolo 100 del CCNL del 16/11/2022, denominata "Indennità di servizio esterno" compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa e non saltuaria od occasionale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera (resa anche in giorno non lavorativo) in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti, nell'arco della giornata, servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
3. Per lo svolgimento delle attività indicate è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 2,00.
4. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente alla polizia locale è destinata per l'anno 2023 la somma di euro 2.100,00 (indicata nell'allegato B).
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è liquidata il mese successivo in relazione a quanto determinato dal Responsabile del Servizio Finanziario. in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e all'effettivo svolgimento di servizi esterni accertato dal Responsabile di Servizio competente.

## **Art. 19**

### **Indennità di funzione personale della Polizia Locale**

*(art. 97 CCNL 16/11/2022)*

1. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente alla polizia locale prevista dall'art.97 del CCNL 16.11.2022 è destinata per l'anno 2023, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. w), dello stesso CCNL la somma di euro 2.500,00 (indicata nell'allegato B).
2. In applicazione del citato articolo attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio secondo il vigente CCNL.
3. E' riconosciuta al personale di polizia locale con funzioni di specifiche responsabilità e di coordinamento del servizio.
4. L'ammontare dell'indennità di cui al presente articolo stabilita nella misura massima di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, è elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;



- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) **non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 12 del presente CCl.
6. In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo, esclusi i giorni di ferie e di festività sopresse, per più di novanta giorni nell'arco dell'anno, l'indennità è rapportata ai giorni di presenza in servizio. Il risparmio così ottenuto confluisce nel fondo per la produttività.
7. 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.
8. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.Lgs. 151/2001.
10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo.

## CAPO V PERSONALE EDUCATIVO

### Art. 20

#### Incentivi personale educativo per attività ulteriori a quelle da calendario scolastico

(art. 7 comma 4, lett. ab) CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 87, comma 5 del CCNL 16/11/2022 il personale educativo può svolgere attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico per un periodo non superiore a quattro settimane da utilizzarsi per le attività dei nidi.
2. Alle educatrici di asilo nido è riconosciuto un incentivo a titolo di performance di cui al successivo art. 21 per le seguenti attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico:
- realizzazione di centri estivi;
  - realizzazione di servizi durante le chiusure per le feste natalizie e pasquali;
  - realizzazione di dopo scuola;
  - aggiornamento effettuato in giornate al di fuori del calendario scolastico;
  - attività di programmazione del piano di lavoro e verifica risultato effettuate in giornate al di fuori del calendario scolastico;
  - ulteriori progetti specifici individuati nel Piano della performance.
3. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi di cui al comma 1, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
4. I premi correlati alla performance del presente articolo vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo quali-quantitativo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Incaricato di EQ.



## CAPO VI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

### Art. 21

#### 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 e sono distribuite ed è distribuito sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente.
2. Per l'anno 2023 le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa ammontano ad Euro 0,00 (indicata nell'allegato B).
3. Le risorse previste per la performance individuale per l'anno 2023 ammontano ad Euro - 29.666,58 (indicata nell'allegato B) e sono ripartiti secondo le valutazioni effettuate dagli incaricati di EQ in base alle modalità previste dal sistema di valutazione della performance, che lega in modo diretto e puntuale la valutazione alla premialità corrisposta.
4. In applicazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale ai sensi del precedente comma è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali, a n. 3 unità di personale con valutazioni/e più elevata/e. Si precisa che a parità di punteggio saranno seguiti i seguenti criteri di priorità nell'attribuzione della maggiorazione che saranno applicati in successione (in caso di permanenza della parità) secondo il seguente ordine:
  - Esclusione di chi l'ha percepita l'anno precedente;
  - Attribuzione all'area inferiore;
  - Attribuzione al differenziale economico inferiore;
  - Anzianità nel differenziale economico;
  - Anzianità di servizio.
5. E' escluso dai premi correlati alla performance il personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore ai sei mesi.

## CAPO VI WELFARE INTEGRATIVO

### Art. 22

#### Welfare integrativo (art. 82CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 16/11/2022 potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.
3. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992 e confluiscono, ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16/11/2022, unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.



## TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI

### CAPO I DISPOSIZIONI FINALI

#### Art.23

#### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e innovazioni tecnologiche.

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

A L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

B In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per particolari condizioni di lavoro, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

C L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza

D Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

E L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza, se nominato, in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

F La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

2. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

A Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.



- B Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.
- C. La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'amministrazione.

#### **Art..24**

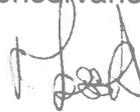
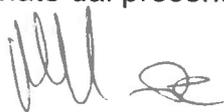
#### **Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale**

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:
  - a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello.
  - b) 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: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
  - c) Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero neve): n. 1 unità in servizio addetta all'area tecnico-manutentiva;
  - d) Servizio di polizia municipale, attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori da assicurare con:
    - n. 1 agente di polizia locale per il normale turno di servizio.
  - e) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e 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 per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese: n. 1 unità.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.
5. Durante lo sciopero gli incaricati EQ dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 32, c. 3, CCNL 16 novembre 2022.

#### **Art. 25**

#### **Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI 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

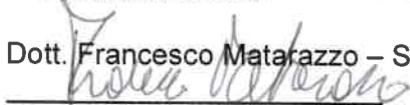


sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Letto e sottoscritto in Castelnuovo Scivia li 12.12.2023

**Per l'Amministrazione Comunale**

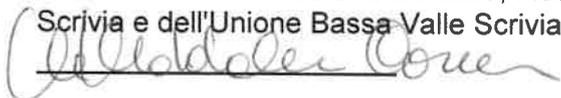
Dott. Francesco Matarazzo – Segretario Comunale - Presidente



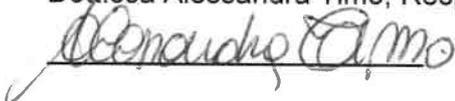
Rag. Claudio Guida, Responsabile del Servizio Finanziario del Comune di Castelnuovo Scivia e dell'Unione Bassa Valle Scivia, (assente)



Dott.ssa Maria Maddalena Caruzzo, Responsabile Servizio Segreteria del Comune di Castelnuovo Scivia e dell'Unione Bassa Valle Scivia,



Dott.ssa Alessandra Timo, Responsabile Servizi Cimiteriali, SUAP e Catasto dell'UBVS



**Per la RSU:**

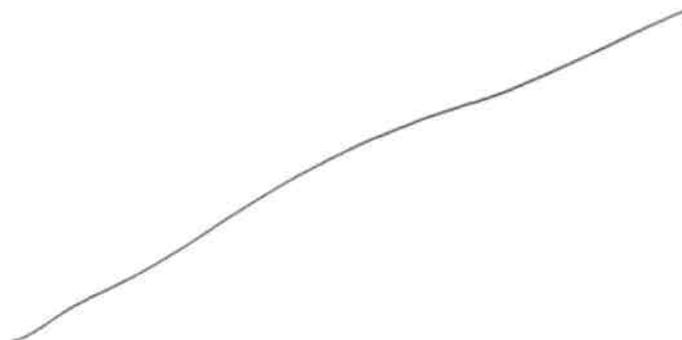
Torti Massimo



Cacciola Adelina



**Per le OO.SS. TERRITORIALI**







(ALL. A)

## FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023

DESCRIZIONE	RIFERIMENTO	IMPORTI
<b>Risorse stabili</b>		
Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	80.495,02
Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	
Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite)	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 21.05.2018	2.264,40
Incrementi stipendiali differenziali previsti per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. b), CCNL 21.05.2018	744,24
Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. c), CCNL 21.05.2018	14.851,30
Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. e), CCNL 21.05.2018	
Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. f), CCNL 21.05.2018	
Riduzione stabile dello straordinario.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. g), CCNL 21.05.2018	
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	Art. 9, c. 2-bis, D.L. n. 78/2010	7.431,89
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale		2.002,07
Decurtazioni Del Fondo Art. 23 Comma 2 Del D.Lgs. 75/2017	Art. 23 Comma 2 Del D.Lgs. 75/2017	4.210,41
Decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza	Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	
€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 1.1.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio)	Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	1.774,50
Risorse stanziati dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	Art. 79, c. 1, lett. c), CCNL 16.11.2022	
Differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022	Art. 79, c. 1, lett. d), CCNL 16.11.2022	2.535,65
Differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3 (DAL 1° APRILE 2023)	Art. 79, c. 1-bis, CCNL 16.11.2022	836,46
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>89.857,20</b>

### a) Risorse variabili soggette a limitazione

Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti)	Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	
--	--	--

Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, c. 57, L. n. 662/1996, dall'art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. n. 446/1997 (recupero evasione ICI), nonché le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b) D.L. n. 437/1996	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	
Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso	Art. 67, c. 3, lett. d), CCNL 21.05.2018	
Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori)	Art. 67, c. 3, lett. f), CCNL 21.05.2018	
Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco	Art. 67, c. 3, lett. g), CCNL 21.05.2018	
Importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL	Art. 79, c. 2, lett. b), CCNL 16.11.2022	7.061,94
Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	Art. 67, c. 3, lett. k), CCNL 21.05.2018	
Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	Art. 79, c. 2, lett. c), CCNL 16.11.2022	
<b>Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017)</b>		<b>7.061,94</b>

#### **b) Risorse variabili non soggette a limitazione**

Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza)	Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	
Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	Art. 67, c. 3, lett. b), CCNL 21.05.2018	
Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	20.203,90
Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	10.000,00
Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	Art. 67, c. 3, lett. e), CCNL 21.05.2018	14.380,98
Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	Art. 67, c. 3, lett. j), CCNL 21.05.2018	
Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	Art. 68, c. 1, CCNL 21.05.2018	
Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI	Art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018	
Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020	Art. 1, c. 870, L. n. 178/2020	
Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	Art. 11, c. 1, lett. b), D.L. n. 135/2018	
Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno	Art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019	
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale. <b>FAC</b>	Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	1428,20
€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022	Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	3.549,00
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022 <b>FAC</b>	Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	
<b>Totale Risorse variabili non soggette a limitazione</b>		<b>49.562,08</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>56.624,02</b>
<b>RECUP. FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 D.L. 16/2014 - CIRC. 10946 DEL 12.08.2014 - ART. 40 C. 3-QUINQUIES D.LGS. 165/2001</b>		<b>7.322,25</b>
	<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>139.158,97</b>

**TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO**

**88.763,89**

**(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO  
DA BILANCIO (SOLO ENTI SENZA DIRIGENZA)**

ART. 79, COMMA 3 - 0,22% monte salari 2018 che va spalmato sulla  
parte variabile e sull'ind.tà di risultato P.O. CCNL 2019-2021

**TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO**

118739,50

656,97

207.503,39

**TOTALE CON PO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL  
VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI**

**(A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2016 A FINANZIARE P.O.  
(SOLO ENTI CON DIRIGENZA)**

**TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 NETTO**

207.503,39

0,00

207.503,39

0,00

0,00

**DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 (ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017\*)**

RECUP. FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 D.L. 16/2014 - CIRC. 10946

DEL 12.08.2014 - ART. 40 C. 3-QUINQUIES D.LGS. 165/2001

**TOTALE RISORSE DISPONIBILI**

258.555,44

Di cui

**RISORSE DECENTRATE**

139.158,97

\* Euro 656,97 non soggetti al limite



## UTILIZZO RISORSE DECENTRATE - ALLEGATO B

DESTINAZIONI	RISORSE	IMPORTO
<b>TOTALE RISORSE al netto PO (incaricati EQ)</b>	<b>139.158,97</b>	
1) Progressioni Economiche in essere e Differenziali Stipendiali, art. 68 c.1 CCNL 2016-18 art. 80 c.1 CCNL 2019-21		45.282,77
2) Diff. stip. progressioni orizzontali con decorrenza nell'anno di riferimento, art.80 c.2 lett.j) CCNL 2019-21		2.005,00
3) Indennità Personale Educativo Asili Nido (Art. 31 C.7, Secondo Periodo, Ccnl 14.09.2000) (Art. 68 C.1 Ccnl 2016-18)		2.930,40
4) Indennità di comparto, art. 80 c.1 CCNL 2019-21		8.470,32
5) Indennità condizioni di lavoro, art. 70-bis CCNL 2016-18, art. 80 comma 2 lett. c) e art. 84bis CCNL 2019-21		2.600,00
6) Compensi per specifiche responsabilità, art. 80 comma 2 lett. e) e 84 CCNL 2019-21		8.400,00
7) Indennità di funzione personale della Polizia Locale, art. art. 80 c. 2 lett. f) e 97 CCNL 2019-21)		2.500,00
8) Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale, art. 80 c. 2 lett. f) e 100 del CCNL 2019-21		2.100,00
9) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, art.70 ter CCNL 2016-18 e 80 c. 2 lett. g) CCNL 2019-21		30.203,90
10) Risorse destinate alla performance organizzativa, art. 80 comma 2 lett. a) CCNL 2019-21		0,00
11) Risorse destinate alla performance individuale, art. 80 comma 2 lett. b) CCNL 2019-21		29.666,58
12) Indennità turno ART. 80 C.2 lett. d) CCNL 219-21)		5.000,00
<b>TOTALE</b>		<b>139.158,97</b>

Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)	0,00
Lavoro straordinario	14.380,98
Economie fondo incaricati di EQ	7.000,00

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, art.70 ter CCNL 2016-18 e 80 c. 2 lett. g) CCNL 2019-21:

- incentivi funzioni tecniche: Euro 20.230,90;
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 2016-18): Euro 10.000,00.

**COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA  
PROVINCIA DI ALESSANDRIA**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria  
al contratto integrativo 2023/2025 annualità economica 2023 del personale  
del Comune di Castelnuovo Scrivia e dell'Unione Bassa Valle Scrivia  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)**

## Relazione illustrativa

### Modulo 1 - Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa 12.12.2023 a livello territoriale per i dipendenti del Comune di Castelnuovo Scivia e per i dipendenti dell'Unione Bassa Valle Scivia, a seguito di sottoscrizione di Protocollo d'intesa territoriale.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal 01.01.2023 al 31.12.2025 per la parte giuridica e dal 01.01.2023 al 31.12.2023 per la parte economica
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>- Dott. Francesco MATARAZZO, Segretario Comunale– Presidente della delegazione trattante di parte pubblica;</p> <p>- Rag. Claudio Guida, Responsabile del Servizio Finanziario del Comune di Castelnuovo Scivia e dell'Unione Bassa Valle Scivia;</p> <p>Dott.ssa Maria Maddalena Caruzzo, Responsabile Servizio Segreteria del Comune di Castelnuovo Scivia e dell'Unione Bassa Valle Scivia;</p> <p>Dott.ssa Alessandra Timo, Responsabile Servizi Cimiteriali, SUAP e catasto dell'UBVS;</p> <p><b>R.S.U Torti Massimo, Cacciola Adelina</b></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <b>FP CGIL, CISL, FP, UIL FP, CSA, DICCAP, CISAL, CONFSAL</b></p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <b>CISL FP e FP CGIL</b></p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente del Comune di Castelnuovo Scivia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno e parziale, applicabile anche al personale non dirigente comandato o assunto a tempo determinato e indeterminato presso l'Unione Bassa Valle Scivia.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>a) Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo di cui all'art. 80 CCNL 2019/2021 per l'anno 2023, previa rappresentazione del fondo come determinato dall'Ente in conformità alla vigente normativa di legge e di contratto</p> <p>b)...</p> <p>c)...</p> <p>...</p>
<b>procedura le e degli atti propedeut</b>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della</b></p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno sulla costituzione del fondo e Verrà acquisito il parere del Revisore dei Conti in sede di autorizzazione definitiva alla stipula.</p>

	<b>Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p style="text-align: center;"><b>Non sono stati effettuati rilievi</b></p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 ed il PEG ex art. 169 D.Lgs. 267/2000.</p> <p>Con deliberazione G.C. n. 27 del 26/05/2023 è stato approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025" e s.m.i. del Comune di Castelnuovo Scivia, che all'allegato 1 prevede "il Piano della performance".</p> <p>Con deliberazione G.U. n. 15 del 26/05/2023 è stato approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025" e s.m.i. dell'Unione Bassa Valle Scivia, che all'allegato 1 prevede "il Piano della performance".</p> <p>Il "Sistema di valutazione della performance vigente è stato approvato con deliberazione G.C. n.45 in data 11.07.2022 per il Comune di Castelnuovo Scivia e con deliberazione G.U. n.12 in data 27.07.2022 per l'Unione Bassa Valle Scivia</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p style="text-align: center;"><b>Sì con deliberazione G.C. n. 29/2022 è stato adottato il piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022/2024</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Confermato nella sezione 2 del PIAO 2023/2025 approvato con deliberazione G.C. n. 27 del 26/05/2023 del Comune di Castelnuovo Scivia e con deliberazione G.U. n.15 in data 26/05/2023 per l'UBVS</b></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p style="text-align: center;">Sì</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><b>Ai sensi del vigente sistema di valutazione il Nucleo di valutazione, ha validato, per l'anno di riferimento, le relazioni sulla performance dei due Enti redatte sulla base del Piano della Performance approvate per l'anno di riferimento dalle Giunte dei due Enti.</b></p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **II.2 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;

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

art. 1 – Oggetto e obiettivi

art. 2 – Ambito di applicazione e durata del contratto collettivo integrativo

art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto ed interpretazione autentica

art. 4 – Sistema delle relazioni sindacali: obiettivi e strumenti

art. 5 – Clausole di raffreddamento

art. 6 – Prerogative

art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

art. 8 – Conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

art. 9 – Retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione

art. 10 – Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

art. 11 – Orario di lavoro e flessibilità oraria

art. 12 – Disciplina del lavoro straordinario

art. 13 – Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Art. 14 - Turnazioni

art. 15 – Indennità condizioni di lavoro

art. 16 – Risorse destinate all’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

art. 17 – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

art. 18 – Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

art. 19 – Indennità di funzione personale della Polizia Locale

art. 20 - Incentivi personale educativo per attività ulteriori a quelle da calendario scolastico

art. 21 – Premi correlati alla performance

art. 22 – Welfare integrativo

art. 23 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e innovazioni tecnologiche

art. 24 – Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale

art. 25 – Disposizioni finali.

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

Destinazione risorse stabili:

istituti contrattuali	stabili
Progressioni Economiche in essere e Differenziali Stipendiali, art. 68 c.1 CCNL 2016-18 art. 80 c.1 CCNL 2019-21	45.282,77
Diff. stip. progressioni orizzontali con decorrenza nell'anno di riferimento, art.80 c.2 lett.j) CCNL 2019-21	2.005,00
Indennità di comparto, art. 80 c.1 CCNL 2019-21	8.470,32
Indennità Personale Educativo Asili Nido (Art. 31 C.7, Secondo Periodo, Ccnl 14.09.2000) (Art. 68 C.1 Ccnl 2016-18)	2.930,40
TOTALE	58.688,49

Destinazione risorse variabili:

Istituto contrattuale	Euro
Indennità condizioni di lavoro, art. 70-bis CCNL 2016-18, art. 80 comma 2 lett. c) e art. 84bis CCNL 2019-21	2.600,00
Compensi per specifiche responsabilità, art. 80 comma 2 lett. e) e 84 CCNL 2019-21	8.400,00
Indennità di funzione personale della Polizia Locale, art. art. 80 c. 2 lett. f) e 97 CCNL 2019-21	2.500,00
Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale, art. 80 c. 2 lett. f) e 100 del CCNL 2019-21	2.100,00
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, art.70 ter CCNL 2016-18 e 80 c. 2 lett. g) CCNL 2019-21	30.203,90
Indennità turno ART. 80 C.2 lett. d) CCNL 219-21)	5.000,00
Risorse destinate alla performance individuale, art. 80 comma 2 lett. b) CCNL 2019-21	29.666,58
TOTALE	80.470,48

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

**CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

- **INDENNITA':**

**art. 7, comma 4, lett. f) e art. 84, CCNL 16.11.2022:**

- *descrizione: compensi per specifiche responsabilità;*
- *importo massimo previsto nel fondo € 8.400,00;*
- *referimento all'articolo del CCI: art. 16;*

**art. 70-bis CCNL 21.05.2018, art. 84 bis – 7 comma 4, lett. d) CCNL 16.11.2022:**

- *descrizione: condizioni di lavoro - indennità di rischio;*
- *descrizione: condizioni di lavoro – indennità di disagio;*
- *importo massimo previsto nel fondo: € 2.600,00;*
- *referimento all'articolo del CCI: art. 15;*

**art. 97 CCNL 16.11.2022:**

- *descrizione: indennità di funzione personale P.L., categoria C o D;*
- *importo massimo previsto nel fondo € 2.500,00;*
- *referimento all'articolo del CCI: art. 19;*

**art. 100 CCNL 16.11.2022:**

- *descrizione: indennità servizio esterno;*
- *importo massimo previsto nel fondo € 2.100,00;*
- *referimento all'articolo del CCI: art. 18;*

**art. 7, comma 4 lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g) CCNL 16.11.2022:**

- *descrizione: incentivi funzioni tecniche, incentivi entrate (IMU e TARI), art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018, compensi ISTAT, diritti e oneri rilascio concessioni, introiti derivanti dall'applicazione della legge n. 449/97, art. 43;*
- *importo massimo previsto nel fondo € 30.203,90;*
- *referimento all'articolo del CCI: art. 17.*

**art. 80, comma 2 lett. d) CCNL 16.11.2022:**

- *descrizione: Indennità turno;*
- *importo massimo previsto nel fondo € 5.000,00;*
- *referimento all'articolo del CCI: art. 14.*

**- RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE:**

€ 29.666,58 (referimento all'articolo del CCI: art. 21).

**DESTINAZIONE PER INCENTIVAZIONE PRODUTTIVITÀ SULLA BASE DELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE. L'EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE AVVERRÀ IN BASE ALLA QUOTA ACCANTONATA E ALLA VALUTAZIONE OTTENUTA SULLA BASE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE VIGENTE:**

- ai sensi dell'art. 81, CCNL 16.11.2022, ai dipendenti (3 unità) che conseguono la valutazione più elevata, è riconosciuta una maggiorazione del premio correlata alla performance individuale in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Si precisa che a parità di punteggio saranno seguiti i seguenti criteri di priorità nell'attribuzione della maggiorazione che saranno applicati in successione (in caso di permanenza della parità) secondo il seguente ordine:

- esclusione di chi l'ha percepita l'anno precedente;
- attribuzione all' area inferiore;
- attribuzione al differenziale economico inferiore;
- anzianità nel differenziale economico,
- anzianità di servizio.

- Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo risorse variabili dell'anno successivo;

- Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio;

- I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

- I valori relativi alla indennità di condizioni di lavoro e alla indennità di servizio esterno sono indicate sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori, le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo destinata alla performance, comunque nel rispetto dell'art 80 comma 3 CCNL 16.11.2022.

- riferimento all'articolo del CCI: artt. 14.e 17

È stato adottato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi disciplinante il sistema di valutazione della performance come indicato al successivo punto d).

- 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;

**Il CCI 2023-2025 disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni del presente.**

- d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (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;

I sistemi di valutazione sono definiti dalla delibera di G.C. n. 45 del 11.07.2022.per il Comune di Castelnuovo Scrivia e con deliberazione Giunta Unione n. 12 in data 27.07.2022 per l'Unione Bassa Valle Scrivia

La definizione degli obiettivi non è però solo utile per un'eventuale incentivazione di tipo economico, ma serve soprattutto a:

- percepire i problemi amministrativi e dare delle priorità di risposta;
- innescare un processo di responsabilizzazione tra i responsabili di settore, non solo dall'alto verso il basso, ma costruendo e condividendo quanto più possibile i progetti - obiettivo;
- migliorare la comunicazione interna, evitando lo scollamento spesso esistente tra politici e funzionari.

Nel raggiungimento degli obiettivi risulta coinvolto anche il personale assegnato ai responsabili di settore, il quale sarà valutato attraverso schede di valutazione comune, elaborate sulla base dei criteri di valutazione vigenti.

Il Piano della Performance si suddivide per i centri di responsabilità individuati negli atti organizzativi dell'ente, corrispondenti agli incarichi di responsabili di Settore dell'Ente, individuati con decreti sindacali ed ai quali vengono assegnati degli obiettivi da raggiungere. Ogni obiettivo assegnato è caratterizzato da tre fasi: fase 1^ la descrizione, fase 2^ le modalità esecutive, fase 3^ tempistica. Ad ogni responsabile, per il raggiungimento di obiettivi e risultati, vengono assegnate le risorse finanziarie ed umane, nonché i beni strumentali ed operativi, sulla base delle reali possibilità di bilancio, in considerazione dei vincoli imposti dalla vigente legislazione.

Si riporta di la metodologia di valutazione vigente:

### **Metodologia di valutazione**

L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 68 comma 2 lettere a) e b) del CCNL 2016/2018 è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento dei servizi.

Il processo di valutazione

Sulla base degli atti di programmazione gestionale dell'anno di riferimento, il Segretario comunale incontra i Responsabili di struttura per pianificarne la dimensione attuativa, anche con riferimento agli ambiti e ai contenuti oggetto di valutazione.

Analoghi incontri sono effettuati dai Responsabili di struttura con i propri dipendenti, per la pianificazione attuativa dell'attività di competenza, con l'individuazione di appositi obiettivi di gruppo o individuali.

La valutazione definitiva è effettuata al termine di ciascun anno. Compito dei soggetti competenti per la valutazione è quello di monitorare con continuità l'attività e le prestazioni dei dipendenti.

In ogni caso, è previsto un monitoraggio intermedio entro 31 luglio di ciascun anno, effettuato dai Responsabili di struttura insieme ai propri dipendenti e finalizzato a rilevare gli eventuali scostamenti tra quanto programmato e quanto effettivamente realizzato.

Il Segretario Comunale effettua, entro il predetto termine del 31 luglio, un analogo monitoraggio insieme ai Responsabili di struttura.

Gli esiti del monitoraggio e ogni altro elemento o situazione rilevati nel corso della gestione, che risultino significativi ai fini del presente processo, sono resi disponibili al Nucleo di valutazione, il quale, se del caso, segnala all'Amministrazione la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio.

Sia per la valutazione finale che per quelle intermedie, è resa disponibile la scheda di rendicontazione, allegata sub 1-bis.

La valutazione dei Responsabili di struttura

Per i Responsabili di struttura, al fine di apprezzare non solo la dimensione quantitativa del grado di realizzazione degli obiettivi affidati, ma anche la qualità degli apporti che l'hanno determinata, la sommatoria delle valutazioni dei fattori relativi al "sapere applicato", alle "competenze relazionali" e alla "motivazione e valutazione dei collaboratori" (8/100), pondera direttamente la valutazione riguardante il fattore riferito alla "capacità realizzativa", come da scheda allegata sub 2.

Nel caso in cui i Responsabili di struttura non abbiano assegnato personale, il fattore "motivazione e valutazione dei collaboratori" viene azzerato e il relativo punteggio è redistribuito sui restanti fattori di cui alle lettere a) e b) del precedente punto 1.1, come indicato nella scheda allegata sub 2-bis.

Il fattore "Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi" pondera il risultato finale, in ragione dei seguenti parametri (indicati nelle schede allegate sub 2, sub 2-bis e sub 3-bis):

rispetto dei termini: parametro 1;

episodici casi di ritardo (max due eventi nell'anno): parametro 0,80;

frequenti casi di ritardo (oltre due eventi nell'anno): parametro 0,60;

mancata emanazione del provvedimento di competenza, con intervento del soggetto cui è affidato il potere sostitutivo nei casi di inerzia: azzeramento del valore finale, con preclusione dell'erogazione della retribuzione di risultato.

Sono fatte salve le eventuali, ulteriori responsabilità disciplinari e amministrativo-contabili.

Ai fini dell'applicazione del presente fattore, i Responsabili di struttura comunicano mensilmente al Segretario comunale i casi di ritardo, cui sia conseguito il mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, con le relative motivazioni. La comunicazione va comunque effettuata, anche in assenza di ritardi. Essa è inviata con modalità tracciabili, secondo le istruzioni fornite dal Segretario comunale.

Gli esiti finali della valutazione sono consegnati all'interessato, il quale, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 7, sottoscrive la scheda, per adesione.

Per il Segretario comunale, trova applicazione la metodologia prevista per i Responsabili di struttura, con le seguenti precisazioni:

la rilevanza strategica e la complessità realizzativa per la "pesatura" preliminare degli obiettivi affidati al Segretario stesso, sono stabilite dal Sindaco;

la valutazione finale è effettuata dal Sindaco.

La valutazione dei dipendenti.

Per i dipendenti, invece, i tre fattori di apprezzamento: "sapere applicato", "competenze relazionali" e "capacità realizzativa", sono ciascuno oggetto di valutazione autonoma, seppure con un peso potenziato per quello riferito alla "capacità realizzativa", come evidenziato dalla scheda allegata sub 3.

Per i dipendenti indicati al punto 1.1., lett. e), la scheda allegata sub 3-bis contempla anche il fattore "Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi", per la cui valutazione i competenti Responsabili di struttura applicano gli stessi criteri e modalità indicati al precedente punto 4.

Gli esiti della valutazione sono consegnati all'interessato, il quale, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 7, sottoscrive la scheda, per adesione.

Il raccordo tra valutazione e compensi : si stabiliscono i seguenti criteri generali riguardanti il raccordo tra la valutazione ottenuta e compensi riconosciuti alle figure cui si applica la presente metodologia. Essi, nei limiti di quanto previsto dal succitato CCNL del 21.05.2018, possono essere completati dal contratto integrativo.

La tabella di raccordo tra valutazione e compensi è la seguente:

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Nessun compenso

Per i Responsabili di struttura, la tabella si applica al valore della retribuzione di risultato determinata dall'Ente, sulla base dei criteri generali definiti in sede di contrattazione integrativa. Nel caso in cui il peso medio degli obiettivi affidati risultasse particolarmente differenziato, tra i responsabili di struttura, potrà predeterminarsi (e, quindi, in fase preliminare, all'inizio di ciascun anno), per ognuno di essi, una commisurata diversificazione del valore massimo della retribuzione di risultato attribuibile.

Per i dipendenti, la tabella si applica al valore dei compensi previsti, in base a quanto stabilito dal Contratto collettivo integrativo di lavoro.

Riguardo alle progressioni economiche orizzontali, la presente metodologia trova applicazione nel rispetto delle restanti condizioni dettate dal contratto nazionale e nei limiti di finanziamento previsto dal Contratto collettivo integrativo, il quale dovrà pure definire le precedenze nel caso di parità di punteggio e il valore minimo della valutazione necessario per l'inclusione nelle relative graduatorie.

Per il Segretario comunale la tabella si applica al valore della retribuzione di risultato (percentuale del monte salari riferito al Segretario stesso) determinata dall'Ente.

Come evidenziato dalla precedente tabella, una valutazione inferiore a punti 50 è considerata negativa ed essa rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In ogni caso, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa come sopra definita, debbono essere acquisite, in contraddittorio, le valutazioni dell'interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

I criteri di valutazione della produttività legata alla performance sono indicati nel *Sistema di valutazione della Performance* approvati dal Comune di Castelnuovo Scrivia e dall'UBVS.

Il *Sistema di valutazione della Performance* rappresenta un idoneo strumento di controllo strategico, di controllo di gestione e di valutazione del personale dipendente, essendo presenti le condizioni seguenti:

- misurabilità degli obiettivi che si concretizza nell'indicazione dei risultati attesi e di un target di indicatori per ciascun obiettivo con la loro eventuale ponderazione;
- attribuzione a ciascun obiettivo di un "peso" che deve tener conto da un lato, della priorità che l'organo politico di governo attribuisce a quel determinato obiettivo (valenza strategica), dall'altro, della complessità dell'obiettivo riferita alla complessità del contesto giuridico o materiale di gestione dell'obiettivo nonché del tipo di obiettivo ( di sviluppo – di qualità – di risparmio –di quantità- di routine.)
- collegamento degli incentivi di produttività al grado di raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano della performance oltre che alla valutazione qualitativa della prestazione individuale e dei risultati. Poiché le norme contrattuali prevedono che i Dipendenti vengano valutati sia in base alla qualità della prestazione individuale, cioè ai comportamenti organizzativi, sia in base al raggiungimento degli obiettivi, cioè ai risultati.

Sulla base di quanto sopra esplicitato, può attestarsi la coerenza del sistema di valutazione ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, alle norme di contratto nazionale ed alla giurisprudenza contabile.

- 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): i criteri per le progressioni economiche orizzontali risultano coerenti con quanto previsto dall'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009.

- f) 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);

Il Contratto Integrativo 2023/2025 parte giuridica, prevede i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, dopo la stipula del contratto integrativo – parte economica anno di riferimento, compatibilmente con le risorse disponibili. Le progressioni avranno come riferimento l'applicazione dei seguenti criteri:

- a. Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite: massimo punti 60;
- b. Esperienza professionale: massimo punti 34;
- c. Ulteriori criteri: possesso di titoli di studio ulteriore rispetto a quelli richiesti per l'accesso all'area e formazione: massimo punti 6

Pe l'annualità economica 2023 sono previste nuove progressioni.nell'area degli Istruttori

- g) 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.

I risultati attesi sono quelli espressamente previsti nelle schede riportanti gli obiettivi gestionali contenuti nel Piano della performance, allegato 1 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 approvato con deliberazione G.C. n. 27 del 26.05.2023 e s.m.i per il Comune di Castelnuovo Scrivia e con deliberazione G.U. n.15 in data 26.05.2023 e s.m.i. per l'Unione Bassa Valle Scrivia

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

Si ritengono sufficienti quelle contenute nelle precedenti lettere da a) a f)

## Relazione tecnico-finanziaria

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

**III.1.1-Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità: Nel prospetto che segue sono individuati specificatamente:**

- **Risorse storiche consolidate**
- **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl**

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, è stato costituito con determinazione del Segretario Comunale/Responsabile Servizio gestione giuridica del personale n. 162 in data 28.11.2023 per un totale di euro 139.158,97 in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo	Fondo 2016
Risorse stabili*	€ 89.857,20	€ 81.843,65
Risorse variabili (soggette al limite)	€ 7.061,94	€ 7.061,94
Risorse variabili (non soggette al limite)	€ 49.562,08	€ 5.707,02
Recupero fondi anni precedenti	€ 7.322,25	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 139.158,97</b>	<b>€ 94.612,61</b>
<b>TOTALE SOGGETTO AL LIMITE</b>	<b>€ 88.763,89</b>	<b>€ 88.763,89</b>

\*comprese le riduzioni storicizzate

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

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 89.857,20 e sono così determinate:

Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	<b>80.495,02</b>
Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	
Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite)	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 21.05.2018	<b>2.264,40</b>
Incrementi stipendiali differenziali previsti per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. b), CCNL 21.05.2018	<b>744,24</b>
Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. c), CCNL 21.05.2018	<b>14.851,30</b>

Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. e), CCNL 21.05.2018	
Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. f), CCNL 21.05.2018	
Riduzione stabile dello straordinario.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. g), CCNL 21.05.2018	
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	Art. 9, c. 2-bis, D.L. n. 78/2010	7.431,89
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale		2.002,07
Decurtazioni Del Fondo Art. 23 Comma 2 Del D.Lgs. 75/2017	Art. 23 Comma 2 Del D.Lgs. 75/2017	4.210,41
Decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza	Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	
€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 1.1.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio)	Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	1.774,50
Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	Art. 79, c. 1, lett. c), CCNL 16.11.2022	
Differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022	Art. 79, c. 1, lett. d), CCNL 16.11.2022	2.535,65
Differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3 (DAL 1° APRILE 2023)	Art. 79, c. 1-bis, CCNL 16.11.2022	836,46
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>89.857,20</b>

## Sezione II - Risorse variabili soggette al limite (legge stabilità 2016, L. 208/2015 art. 1, c. 236)

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2023 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 7.061,94 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
art. 15, comma 2, CCNL 1/04/1999, art. 79, c. 2, lett. b) CCNL 16.11.2022: - integrazione fino al massimo dell'1,2% del monte salari 1997*;	€ 7.061,94 =
<b>TOTALE</b>	<b>€ 7.061,94</b>

\* Il monte salari anno 1997 è pari a € 588.495,00, per una possibilità di incremento sino ad € 7.061,94, pari all'1,2%,.

L'incremento non comporta il superamento del limite del fondo 2016.

## Sezione II - Risorse variabili NON soggette al limite

### b) Risorse variabili non soggette a limitazione

Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza)	Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	
Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	Art. 67, c. 3, lett. b), CCNL	

	21.05.2018	
Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	20.203,90
Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT	Art. 67, c. 3, lett. e), CCNL 21.05.2018	10.000,00
Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	Art. 67, c. 3, lett. e), CCNL 21.05.2018	14.380,98
Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	Art. 67, c. 3, lett. j), CCNL 21.05.2018	
Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	Art. 68, c. 1, CCNL 21.05.2018	
Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI	Art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018	
Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020	Art. 1, c. 870, L. n. 178/2020	
Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	Art. 11, c. 1, lett. b), D.L. n. 135/2018	
Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno	Art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019	
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale. FAC	Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	1428,20
€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022	Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	3.549,00
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022 FAC	Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	
<b>Totale Risorse variabili non soggette a limitazione</b>		<b>49.562,08</b>

<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>56.624,02</b>
---------------------------------	------------------

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

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010:

Esse ammontano ad Euro 13.644,37 e vanno a ridurre la parte stabile del fondo.

### Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 89.857,20
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 56.624,02
Recupero fondi anni precedenti	- € 7.322,25
<b>TOTALE</b>	<b>€ 139.158,97</b>

### Sezione V - Risorse temporaneamente allocate 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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo	Importo
Indennità di comparto, art. 80 c.1 CCNL 2019-21		€ 8.470,32
Progressioni Economiche in essere e Differenziali Stipendiali, art. 68 c.1 CCNL 2016-18 art. 80 c.1 CCNL 2019-21		€ 45.282,77
Indennità Personale Educativo Asili Nido (Art. 31 C.7, Secondo Periodo, Ccnl 14.09.2000) (Art. 68 C.1 Ccnl 2016-18)		€ 2.930,40
<b>TOTALE</b>		<b>€ 56.683,49</b>

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

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Diff. stip. progressioni orizzontali con decorrenza nell'anno di riferimento, art.80 c.2 lett.j) CCNL 2019-21	€ 2.005,00
Indennità condizioni di lavoro (disagio e rischio (art. 70-bis, CCNL 21.05.2018, art. 84 bis e art. 7 c. 4, lett. d) CCNL 16.11.2022 e art. 80, c. 2 CCNL 16.11.2022)	€ 2.600,00
Compensi per specifiche responsabilità (art. 7, c. 4, lett. f) – art. 84 CCNL 16.11.2022 e art. 80, c. 2 CCNL 16.11.2022)	€ 8.400,00
Indennità di funzione personale P.L. (art. 97 CCNL 16.11.2022 e art. 80, c. 2 CCNL 16.11.2022)	€ 2.500,00
Indennità servizio esterno personale P.L. (art. 100 CCNL 16.11.2022 e art. 80, c. 2 CCNL 16.11.2022)	€ 2.100,00
Indennità turno ART. 80 C.2 lett. d) CCNL 219-21)	€ 5.000,00
Compensi previste da specifiche disposizioni di legge (art. 80, c. 2, lett. g) CCNL 16.11.2022)	€ 30.203,90
Risorse destinate alla performance organizzativa (art. 80 comma 2 lett. a) CCNL 2019-21	€ 0,00
Risorse destinate alla performance individuale (art. 80 comma 2 lett. a) CCNL 2019-21	€ 29.666,58

<b>TOTALE</b>	<b>€ 82.475,48</b>
---------------	--------------------

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Questo Ente non ha destinazioni ancora da regolare.

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	€ 56.683,49
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€ 82.475,48
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	
<b>TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<b>€ 139.158,97</b>

### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di euro 56.683,49 (destinazioni vincolate e storiche) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di euro 89.857,20.

Si attesta altresì che vi sono le seguenti risorse con vincolo di destinazione per un importo di:

- euro 30.203,90 (art. 80, c. 2, lett. g) CCNL 16.11.2022): incentivi funzioni tecniche: Euro 20.203,90; compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 2016-18): Euro 10.000,00.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato e recepito nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Responsabile del Servizio competente avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):*

per l'anno 2023 sono state previste risorse per n. 2 progressioni economiche nell'area istruttori, nel rispetto delle indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato (50% degli aventi diritto) con decorrenza dal 01.01.2023.

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

Composizione fondo	Importo anno 2016	Importo anno 2022	Importo anno 2023	Scostamento rispetto al 2016
Risorse stabili	€ 81.843,65	€ 84.710,59	€ 89.857,20	+ € 8.013,55
Risorse variabili (soggette al limite)	€ 7.061,94	€ 7.061,94	€ 7.061,94	0,00
Risorse variabili (non soggette al limite)	€ 5.707,02	€ 16.609,60	€ 49.562,08	+ € 43.855,06
Recupero fondi anni precedenti		€ 7.322,25	€ 7.322,25	+7.322,25
<b>TOTALE</b>	<b>€ 94.612,61</b>	<b>€ 101.059,88</b>	<b>€ 139.158,97</b>	<b>+ € 44.546,36</b>
<b>TOTALE SOGGETTO AL LIMITE</b>	<b>€ 88.763,89</b>	<b>€ 88.763,89</b>	<b>€ 88.763,89</b>	<b>0,00</b>

Si specifica che si è proceduto alla rideterminazione del fondo 2016 con l'incremento della parte stabile di cui all'art. 67 comma 1 terzo periodo CCNL 2016/2018 (art. 32 comma 7 CCNL 22.01.2004) come da parere ARAN 14139 del 25.07.2018 e con la previsione della neutralità degli incrementi di cui all'art. 67 comma 2 lett. b) del medesimo CCNL 2016/2018. Per l'anno 2016 sono stati riportati i precedenti dati delle relazioni, senza tener conto delle rideterminazioni conseguenti al CCNL 2016/2018

Per cui

Destinazione fondo	Importo anno 2016	Importo anno 2022	Importo anno 2023	Scostamento rispetto al 2016
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo				
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 94.612,61	€ 101.059,88	€ 139.158,97	+ € 44.546,36
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare				
<b>TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<b>€ 94.612,61</b>	<b>€ 101.059,88</b>	<b>€ 139.158,97</b>	<b>+ € 44.546,36</b>

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

*Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione*

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti interventi di spesa:

- nel capitolo n. 10120105, codice di bilancio 01.01.01.01 gestione competenza;
- nel capitolo n. 10120111, codice di bilancio 01.01.01.01 gestione competenza

- nel capitolo n. 10120104, codice di bilancio 01.02.01.01 gestione competenza oneri riflessi;
- nel capitolo n. 10160702, codice di bilancio 01.02.01.01 gestione competenza per l'irap;

*Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)*

Visto l'art. 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito in legge 30 luglio 2010, n. 122 e ss. mm. e ii. che dispone "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo".

Visto l'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, entrato in vigore dal 22/06/2017, che stabilisce che al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 01/01/2017, 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 D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Rilevato che nel Decreto 17 marzo 2020 (applicabile solo al Comune di Castelnuovo Scrivia) risultano i seguenti riferimenti sull'argomento:

- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: "... il limite al trattamento accessorio del personale di cui il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";
- il limite al trattamento economico accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.

Il Comune di Castelnuovo Scrivia, e l'UBVS avendo attualmente un numero di dipendenti inferiore al 31.12.2018, hanno utilizzato la clausola di salvaguardia.

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

Il totale del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, come costituito con determinazione del Segretario Comunale/Responsabile Servizio gestione giuridica del personale n. 162 in data 28.11.2023, su cui è stato acquisito il parere dell'organo di revisione contabile, trova copertura, come di seguito indicato:

- nel capitolo n. 10120105, codice di bilancio 01.01.01.01 gestione competenza;
- nel capitolo n. 10120111, codice di bilancio 01.01.01.01 gestione competenza

- nel capitolo n. 10120104, codice di bilancio 01.02.01.01 gestione competenza oneri riflessi;
- nel capitolo n. 10160702, codice di bilancio 01.02.01.01 gestione competenza per l'irap;

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

E' fatto salvo quanto previsto dal principio contabile 5.2 dell'allegato 4/2 del D.Lgs. 118/2011 e s.m.i.

Castelnuovo Scivia, 12.12.2023

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Resp. Gestione Giuridica Personale**  
**Dott. Francesco MATARAZZO**



A handwritten signature in black ink, appearing to be "FM", is written over the right side of the official seal.

# COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA

## PROVINCIA DI ALESSANDRIA

VERBALE DEL 14/12/2023

**OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TERRITORIALE PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2023/2025 - PARTE ECONOMICA ANNO 2023. PARERE**

### IL REVISORE DEI CONTI

Visti:

- gli articoli 40 e 40-bis del d.lgs. n. 165/2001 e loro modificazioni e integrazioni;
- la vigente disciplina contrattuale per il comparto Regioni e Autonomie locali;
- il vigente quadro normativo in materia di contenimento del trattamento economico accessorio per il personale delle Amministrazioni pubbliche e, nello specifico, le disposizioni dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio, 2010, n. 122 e s.m. e dell'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, nonché le relative indicazioni interpretative fornite dai competenti soggetti istituzionali;
- l'art. 8, c. 1, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2021, il quale prevede che la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;

acquisita l'ipotesi di Contratto collettivo integrativo territoriale parte giuridica 2023/2025 - parte economica anno 2023 sottoscritta in data 12.12.2023, corredata dalla relazione tecnico - finanziaria e dalla relazione illustrativa (predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001, secondo gli schemi definiti dalla Circolare dello Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012

valutato che:

- è stata effettuata la verifica in ordine alla corretta costituzione delle risorse decentrate e al legittimo utilizzo delle stesse, ai sensi dell'articolo 4 del D.L. 6 marzo 2014, n. 16, convertito, con modificazioni, in legge 2 maggio 2014, n. 68, secondo le indicazioni applicative fornite dalla Circolare 8 agosto 2014, sottoscritta congiuntamente dal Ministro per gli Affari regionali e le autonomie, dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione e dal Ministro dell'Economia e delle Finanze;
- è stato correttamente applicato il disposto dell'articolo 23, c. 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che dispone: "2. (...) *al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015,*

*l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non puo' superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016";*

- ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo D.P.C.M. attuativo del 17/03/2020 il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018, dando atto che in particolare è fatto salvo il limite iniziale 2016 qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

valutato, altresì, con riguardo alle risorse decentrate a natura variabile, che questo ente:

- ha rispettato l'equilibrio di bilancio per l'anno 2022 e che, sulla base dei dati di pre-consuntivo, l'equilibrio di bilancio sarà rispettato per l'anno 2023;
- nell'anno 2022 ha rispettato il tetto della spesa di personale con riferimento al dato medio del triennio 2011/2013, e che gli stanziamenti sul bilancio 2023 approvato sono avvenuti nel rispetto del medesimo limite di spesa;
- sono state inserite risorse ex art. 79 comma 2 lett. b) del CCNL 2019/2021 nella misura di Euro 7.061,94,;
- sono previste economie dal fondo straordinario ex art. ex art. 79 comma 2 lett. d) del CCNL 2019/2021;
- non sono previste economie fondo anno precedente ex art. 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 2019/2021;

verificato, inoltre, che:

- sono stati adottati i Piani della performance contenuti nel PIAO 2023/2025 negli Enti interessati;
- gli oneri previsti dall'ipotesi di Contratto collettivo integrativo territoriale sono compatibili con vincoli di bilancio dell'Ente, trovando specifica copertura sugli appositi capitoli del bilancio finanziario 2023/2025 anno 2023;

### **CERTIFICA POSITIVAMENTE**

i contenuti dell'ipotesi di Contratto collettivo integrativo territoriale sottoscritta in data 12.12.2023, corredata dalla relazione tecnico - finanziaria e dalla relazione illustrativa predisposta dal Segretario Comunale, Responsabile del servizio gestione giuridica del personale.

Castelnuovo Scivvia, li 14 Dicembre 2023

IL REVISORE DEI CONTI

Dott.ssa Marinella Maschio



ORIGINALE



**COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA**  
Provincia di Alessandria

**SERVIZIO FINANZIARIO**

**Determinazione n. 162**  
**DEL 28.11.2023**

**OGGETTO: COSTITUZIONE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2023.**

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

**RAVVISATA** la propria competenza in qualità di Responsabile Servizio gestione economica del personale;

**RICHIAMATE:**

- la deliberazione n. 6 in data 5.04.2023 e s.m.i. con la quale il Consiglio Comunale ha approvato la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione semplificato 2023-2025 presentato dalla Giunta;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 in data 5.04.2023 e s.m.i. , esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al d.Lgs. n. 118/2011;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 06/05/2023, di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025;

**RICHIAMATI:**

- la legge 190/2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione;
- il decreto legislativo 14 marzo 2013, n 33 – Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n 165, come aggiornato con D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81;
- la L. 241/90, art. 6 che cita “Il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli endoprocedimenti e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”;
- il vigente Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Castelnuovo Scrivia;

**VISTA** la normativa in materia di conflitto di interessi:

- art.6 bis legge 241/90 : " Il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale";

- art.6 D.P.R. 62/2013: "Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici";

- art. 7 D.P.R. 62/2013: " Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito e di debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza";

- Il D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i. ed il vigente Codice di Comportamento del comune di Castelnuovo Scrivia;

**ATTESO CHE** il sottoscritto Responsabile del servizio finanziario relativamente al presente procedimento non si trova in conflitto di interessi, neanche potenziale;

**VISTO CHE:**

- il D.Lgs. n. 165/2001 prevede, come presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, la costituzione del Fondo per le risorse decentrate e attribuisce alla contrattazione collettiva nazionale il compito di provvedere alla semplificazione della gestione amministrativa del suddetto Fondo, consentendone un utilizzo più funzionale a obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi;

- la costituzione del Fondo per le risorse decentrate è un atto di natura gestionale;

- le risorse destinate a incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati a un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;

**CONSIDERATO** che la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce materia di competenza dell'Ente in quanto sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa e che, in riferimento alle relazioni sindacali, è prevista esclusivamente l'informazione ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa;

**DATO ATTO** che in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021;

**PRECISATO** che il Fondo risorse decentrate è costituito dalle seguenti componenti:

o RISORSE STABILI, che rappresentano la caratteristica di certezza, stabilità e continuità;

o RISORSE VARIABILI, che presentano le caratteristiche di eventualità e variabilità;

**CONSIDERATO CHE** il Comune di Castelnuovo Scrivia:

- ha sempre rispettato il pareggio di bilancio;

- non si trova in condizioni di dissesto e non è strutturalmente deficitario;

- rispetta il limite della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, e s.m.i., e i valori soglia stabiliti dal surrichiamato Decreto 17 marzo 2020;

**RICORDATO CHE** sono stati confermati i seguenti incrementi:

- l'art. 67, c. 2, lettera a), del CCNL 21.05.2018 prevede che, a decorrere dal 31/12/2018, a valere dal 2019, gli Enti debbano incrementare il fondo risorse decentrate di parte stabile di un importo, su base annua, di € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015, che per il Comune di Castelnuovo Scrvia ammontano a € 2.264,40;
- l'art. 67, c. 2, lettera b), del CCNL 21.05.2018 prevede il riallineamento dei valori di posizione economica in atto alla data di entrata a regime dei miglioramenti economici, a valere sui tabellari iniziali e di sviluppo, conseguenti alle nuove misure dei valori di posizione economica previsti dalla tabella B allegata al CCNL, che per il Comune di Castelnuovo Scrvia ammontano a € 744,24;

**CONSIDERATO CHE:**

- alla stipula del CCNL 2019-2021 del 16/11/2022 sono scattati i nuovi importi tabellari per le diverse categorie e progressioni economiche;
- l'art. 79, c. 1, lettera d) del CCNL del 16/11/2022 prevede il riallineamento dei valori economici di posizione economica in atto alla data di entrata a regime dei miglioramenti economici, a valere sui tabellari iniziali e di sviluppo, conseguenti alle nuove misure dei valori di posizione economica previsti dalla tabella E allegata al medesimo CCNL, che per il Comune di Castelnuovo Scrvia ammontano a € 2.535,65;
- l'art. 79, c. 1-bis del CCNL 16/11/2022 prevede che a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale, nella parte stabile del fondo confluisca anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 (posizione giuridica di accesso) e B1, nonché tra D3 (posizione giuridica di accesso) e D1, che per il Comune di Castelnuovo Scrvia ammonta a € 836,46;

**DATO ATTO CHE** l'art. 79, c. 1, lettera b) del CCNL 16/11/2022 prevede che la parte stabile del Fondo risorse decentrate sia costituita annualmente di un importo pari a € 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018, computandole nella parte fissa del fondo per l'anno 2023 e, quale quota una tantum, nella variabile per gli anni 2021 e 2022, (per il Comune di Castelnuovo Scrvia ammontano rispettivamente a € 1.774,50 e € 3.549,00 nella parte variabile);

**VISTO** l'art. 40, c. 3-quinquies, D.Lgs. n. 165/2001, il quale stabilisce che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa "nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

**VISTO** l'art. 23, c. 2, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede 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 è abrogato";

**PRESO ATTO CHE**, ai sensi dell'art. 23, D.Lgs. n. 75/2017, l'importo complessivo del trattamento accessorio non può essere superiore a quello dell'anno 2016, come costituito nel rispetto delle sopra citate disposizioni, senza alcuna verifica da effettuare sulla riduzione del personale in servizio;

**DATO ATTO CHE** ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo D.P.C.M. attuativo del 17/03/2020 il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018, dando atto che in particolare è fatto salvo il limite iniziale 2016 qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

**CONSIDERATO CHE** le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dei citati art. 9, c. 2-bis, D.L. 78/2010 e art. 1, c. 236, L. 208/2015, si intendono consolidate ai fini del rispetto del vigente limite dell'anno 2016;

**PRESO ATTO CHE** il trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2023;

**RICORDATO CHE** il fondo dell'anno 2016 era pari a complessivi € 94.612,21, di cui € 88.763,89 destinato a fondo risorse decentrate depurato delle voci non soggette al vincolo e delle riduzioni/decurtazioni, che costituisce il tetto di spesa insuperabile;

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 24.11.2023, dichiarata immediatamente eseguibile con la quale sono stati definiti, come di seguito indicato in dettaglio, gli indirizzi per la costituzione del Fondo risorse decentrate 2023, in merito allo stanziamento delle risorse decentrate di parte variabile destinate a incrementare lo stesso Fondo, e in particolare:

- stanziamento - in relazione a quanto previsto e consentito dall'art. 79, comma 2, lett. b), del CCNL 16 novembre 2022 - dell'importo di €. 7.061,94, sino all'1,2% del monte salari 1997 e per il quale sussiste la relativa capacità di spesa nel bilancio dell'Ente;

- stanziamento addizionale di €. 1.428,20 per il quale sussiste nel bilancio dell'Ente la relativa capacità di spesa e corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018, per la parte da destinare al Fondo risorse decentrate a tenore di quanto stabilito dall'art. 79, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022; lo stanziamento incrementale non è sottoposto al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, e s.m.i.;

- integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79, comma 1, lett. b), del CCNL 2019-2021 di € 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022 per Euro 3.549,00;

- integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 2019-2021, dei risparmi di spesa dell'anno precedente, pari a €. 14.380,98 e accertati a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999;

- integrazione somme per specifiche disposizioni di legge:

- a. incentivi funzioni tecniche (Codice dei contratti) per € 20.203,90;
- b. compensi ISTAT per € 10.000,00;

**RILEVATO** pertanto che è necessario procedere alla costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023, nel rispetto delle norme sopra citate;

**DATO ATTO CHE** l'art. 79 c.6 del CCNL 16/11/2022 prevede che nella costituzione del Fondo risorse decentrate sia rispettato l'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017, con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b) e d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base a disposizioni di legge;

**DATO ATTO CHE** prima della sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo si provvederà agli adempimenti previsti dall'art. 40-bis, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001 a oggetto "*Controlli in materia di contrattazione integrativa*";

**RITENUTO**, pertanto, di procedere alla quantificazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023, nell'ammontare complessivo pari ad € 258.555,44, di cui € 118.739,50 destinato al fondo posizioni organizzative più stanziamento addizionale di €. 656,97 per il quale sussiste nel bilancio dell'Ente la relativa capacità di spesa e corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018, per la parte da destinare al Fondo risorse decentrate a tenore di quanto stabilito dall'art. 79, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, per un totale di € 139.158,97, come da prospetto "*Fondo risorse decentrate - anno 2023*", allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale (**ALL. A**);

**RICHIAMATO** il D.Lgs. n. 118/2011, e in particolare il principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria (Allegato n. 4/2) che al punto 5.2 definisce la corretta gestione della spesa di personale relativa al trattamento accessorio e premiante prevedendone l'imputazione nell'esercizio di liquidazione;

**DATO ATTO CHE** la presente determinazione sarà trasmessa alle OO.SS. e alle R.S.U., ai sensi dell'art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001;

**RICORDATO CHE** l'ente potrà, in ogni momento, procedere a rideterminare l'importo del fondo del salario accessorio nel corso dell'anno, anche alla luce di eventuali mutamenti legislativi o situazioni che giustifichino la revisione degli importi qui riepilogati;

**VISTI:**

il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

lo statuto comunale;

il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;

il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022;

**VISTA** l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria ai sensi dell'art. 153 comma 5° DLgs. 267/2000;

**ACQUISITO** il parere del Revisore dei Conti, ai sensi del verbale n. 15 in data 31.10.2023;

**DETERMINA**

Di dare atto che le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Di costituire, ai sensi dell'art. 79 del CCNL Funzioni locali 16/11/2022, il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023, dando atto del rispetto di quanto previsto all'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017 per l'importo complessivo di 258.555,44, di cui € 119.396,47 per fondo PO/incaricati EQ e € 139.158,97 risorse decentrate (**ALL. A**);

Di dare atto che la costituzione del Fondo per l'anno 2023 potrà essere suscettibile di rideterminazione e aggiornamenti alla luce di future novità normative, circolari interpretative, e/o nuove disposizioni contrattuali;

Di attestare che il finanziamento relativo al Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 trova copertura negli appositi capitoli del bilancio 2023 relativi alla spesa del personale;

Di dare atto che gli impegni di spesa, a titolo di salario accessorio a favore del personale dipendente, sono assunti nei limiti degli stanziamenti di competenza del bilancio di previsione

2023, con eventuale imputazione all'esercizio finanziario 2024, qualora in tale esercizio l'obbligazione giuridica passiva sia esigibile;

Di subordinare l'effettiva imputazione delle somme quantificate, mediante costituzione Fondo pluriennale vincolato (FPV), alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo per l'anno 2023 entro il 31 dicembre del corrente anno, che costituisce obbligazione giuridica perfezionata e presupposto per l'esigibilità della spesa e l'imputazione (FPV).

Di dare atto che la presente determinazione è esecutiva, ai sensi dell'art. 183, comma 7, del D.Lgs. n. 267/2000, al momento dell'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria;

Di dare pubblicità-notizia al presente atto tramite affissione all'Albo Pretorio per giorni quindici naturali e consecutivi.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
CLAUDIO GUIDA

---

Copia del presente atto, ai sensi dell'art.32 della L.69/2009, viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico sul sito istituzionale dell'Ente [www.comune.castelnuovoscrivvia.al.it](http://www.comune.castelnuovoscrivvia.al.it) per 15 giorni consecutivi.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
CLAUDIO GUIDA

**“Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' memorizzato digitalmente ed e' rintracciabile sul sito internet istituzionale per il periodo della pubblicazione”**

# COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

VERBALE DEL 28/11/2023

**OGGETTO: COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023(CCNL FUNZIONI LOCALI 22 NOVEMBRE 2022). PARERE.**

## IL REVISORE DEI CONTI

Visti:

- gli articoli 40 e 40-bis del d.lgs. n. 165/2001 e loro modificazioni e integrazioni;
- la vigente disciplina contrattuale per il comparto Regioni e Autonomie locali e, nella fattispecie, ed in particolare l'art. 79 del CCNL 16.11.2022;
- il vigente quadro normativo in materia di contenimento del trattamento economico accessorio per il personale delle Amministrazioni pubbliche e, nello specifico, le disposizioni dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio, 2010, n. 122 e s.m. e dell'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, nonché le relative indicazioni interpretative fornite dai competenti soggetti istituzionali;

ACQUISITO:

- schema atto di formale costituzione delle risorse decentrate nelle more della sottoscrizione del Contratto integrativo, ai sensi di quanto previsto dell'allegato 4/2 punto 5.2 d.lgs. 118/2011 e s.m
- bozza della determina di costituzione del Fondo delle risorse decentrate 2023;
- schema di calcolo;
- le voci di conto del bilancio di previsione 2023 che forniscono copertura alle spese in oggetto.

VALUTATO CHE:

- è stato applicato il disposto dell'articolo 23, c. 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che dispone: "*2. (...) al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'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. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016*";

- ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo D.P.C.M. attuativo del 17/03/2020 il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018, dando atto che in particolare è fatto salvo il limite del fondo 2016 qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

**VISTO:**

- Il parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio Gestione Giuridica del Personale dott. Francesco Matarazzo;
- Il parere favorevole di regolarità contabile del Responsabile del Servizio Finanziario dott. Claudio Guida

**CONSIDERATO CHE:**

- il fondo risorse decentrate dell'anno 2023 al netto delle somme soggette al vincolo è pari a complessivi € 207.503,39 pari a quello del 2016;
- questo ente, con riguardo alle risorse decentrate a natura variabile:
  - ha rispettato il pareggio di bilancio;
  - non si trova in condizioni di dissesto e non è strutturalmente deficitario;
  - rispetta il limite della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, e s.m.i., e i valori soglia stabiliti dal surrichiamato Decreto 17 marzo 2020;
- gli oneri previsti trovano specifica copertura nel bilancio finanziario 2023/2025, anno 2023;

tutto ciò premesso

**CERTIFICA**

la costituzione delle risorse decentrate nelle more della sottoscrizione del Contratto integrativo, ai sensi di quanto previsto dell'allegato 4/2 punto 5.2 d.lgs. 118/2011 e s.m., come da schema di provvedimento trasmesso, precisando, comunque, che prima della sottoscrizione definitiva del suddetto Contratto integrativo, la relativa ipotesi di accordo dovrà essere nuovamente sottoposta al controllo dello scrivente Revisore.

Castelnuovo Scrivia, li 28 novembre 2023

IL REVISORE DEI CONTI  
(Dott.ssa Marinella Maschio)

