



COMUNE DI PORTO TORRES

(PROVINCIA DI SASSARI)

Delegazione Trattante

Verbale n. 8 del 28-12-2023

L'anno **duemilaventitré**, addì **28** del mese di **DICEMBRE**, alle ore 09:00, presso la sala Commissioni consiliari, si è riunita, regolarmente convocata, la Delegazione Trattante per **la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo parte normativa, triennio 2023/2025 e parte economica 2023**.

Sono presenti:

(Vedi allegato)

Svolge le funzioni di segretaria verbalizzante la Dr.ssa Maria Teresa Zara.

Il Presidente, in apertura dei lavori, comunica che a seguito delle richieste pervenute, è stata autorizzata anche la partecipazione in modalità da remoto, mediante il link collegamento preventivamente predisposto e trasmesso agli interessati.

Il Presidente, rispetto all'ordine dei lavori comunica che i verbali saranno sottoscritti con firma digitale, salvo che per i componenti temporaneamente impossibilitati all'utilizzo della stessa, che procederanno con firma autografa.

In premessa vengono richiamati:

- il nuovo C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16.11.2022;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 230 del 14.12.2022, con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla conduzione delle fasi di contrattazione collettiva decentrata integrativa ed alla gestione delle attività di informazione e confronto;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 116 del 21.06.2023, con la quale sono state fornite specifiche linee di indirizzo, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali, in ordine alla costituzione e destinazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023;

- la determinazione dirigenziale n. 1171 del 17.05.2023 con la quale si è provveduto alla costituzione provvisoria del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023, nel rispetto del disposto di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017;
- il verbale n. 7 del 11.12.2023 della preintesa sul contratto decentrato integrativo parte economica 2023 e parte normativa per il triennio 2023/2025;
- la determinazione dirigenziale n. 3136 del 13.12.2023, con la quale si è provveduto alla costituzione definitiva del fondo delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2023, ai sensi del disposto di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017;
- il parere favorevole alla preintesa sulla costituzione definitiva del fondo delle risorse decentrate e contrattazione decentrata integrativa anno 2023, espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 41 del 19.12.2023, acquisito al protocollo generale dell'Ente in data 20.12.2023, al n. 55763.
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 261 del 20.12.2023, recante l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione definitiva della preintesa al "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Porto Torres, per l'anno 2023", siglata il 11 dicembre 2023.

Il Presidente, prima della sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo parte economica 2023, propone, come già preventivamente annunciato, di approvare, con riferimento alle progressioni economiche all'interno delle aree di classificazione (orizzontali) nella misura massima del 10% del personale in servizio alla data del 01.01.2023, la clausola che per l'anno 2023, il requisito di anzianità di servizio nell'ultima posizione economica acquisita a partire dalla data di decorrenza delle progressioni effettuate, sia di 36 mesi. La proposta viene accolta favorevolmente all'unanimità dei presenti.

Il Presidente, a conclusione dell'iter, chiede, quindi, alle parti se confermano la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo 2023 parte economica, secondo quanto definito in sede di preintesa, come da verbale n. 7 del 11.12.2023 che di seguito si riporta:

COMUNE DI PORTO TORRES

PROPOSTA UTILIZZO DEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO 2023

UTILIZZO RISORSE STABILI	2023
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	176.015,55
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	35.890,84
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	839,28
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	15.700,00
Art. 68 c. 2 lett. a), b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa e individuale – anno 2023	225.723,41
<i>Decurtazione per applicazione dell'art. 23 comma e del d.lgs 75/2017 (superamento "tetto" 2016)</i>	-19.125,98
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro.	6.932,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	36.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	13.934,00
Art. 24 CCNL 22.01.2004 Trattamento per attività prestata in giorno di riposo settimanale	7.750,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	48.200,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	8.432,00
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018, art. 56-quater Indennità di servizio esterno	4.400,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	560.691,11
UTILIZZO RISORSE VARIABILI	
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa e	18.562,75

individuale – anno 2023 – Economie anno 2022	
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa e individuale – anno 2023 – economie straordinario 2022	6.505,11
Premi collegati alla performance organizzativa e individuale – anno 2023 - art. 79 comma 3 e 5 ccnl 2019/2021 (0,22% monte salari 2018 quota fondo)	6.818,69
Premi collegati alla performance organizzativa e individuale – anno 2023 - art. 79 comma 1 lettera b) e comma 5 ccnl 2019/2021 (quota relativa agli anni 2021 e 2022)	23.491,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge (progetti servizio politiche sociali)	1.110,36
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge (incentivi tecnici)	15.530,72
Art. 68 c. 2 lette g) - Art. 43, L. 449/1997 compensi censimento e ISTAT	3.560,00
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.	569,03
Art. 68 c. 2 lett. d) + f) CCNL 21.05.2018 Indennità personale vigilanza finnaizato da CdS	9.025,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	85.172,66
TOTALE RISORSE DECENTRATE (STABILI + VARIABILI)	645.863,76

RIEPILOGO GENERALE	
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	664.989,74
<i>eventuale decurtazione per applicazione dell'art. 23 comma e del d.lgs 75/2017 (superamento "tetto" 2016)</i>	-19.125,98
TOTALE UTILIZZO	645.863,76
TOTALE RISORSE ESCLUSE DAL LIMITE	126.976,85

TOTALE RISORSE DECENTRATE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE	518.886,9 1
--	------------------------

DETTAGLIO COMPENSI AEX ART. 68, CO. 2 LETT.B)	
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa e individuale – anno 2023 – TOTALE	236.907,13
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa e individuale – anno 2023 – economie performance 2022	18.562,75
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa e individuale – anno 2023 – economie straordinario 2022	6.505,11
	261.974,9 9

Le parti confermano quanto convenuto in sede di preintesa, secondo quanto segue:

- in sede di liquidazione a saldo delle indennità, qualora dovessero emergere ulteriori necessità rispetto alla ripartizione su esposta, per il personale dipendente avente diritto, tali somme saranno prelevate dalle economie dei vari istituti contrattuali;
- i risparmi derivanti dall'effettiva erogazione delle indennità di cui sopra sono portate in aumento delle somme destinate a compensare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente.

Il Presidente propone alle parti la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo parte normativa 2023/2025, secondo quanto previsto nella preintesa.

Le parti approvano all'unanimità l'allegato contratto decentrato integrativo parte normativa per il triennio 2023/2025, stabilendo che le disposizioni sulle specifiche responsabilità decorreranno dal 01.01.2024, mentre quelle sulle progressioni all'interno della stessa area giuridica (PEO), con decorrenza dal 01.01.2023.

È fatto salvo quanto previsto per il 2023 per i requisiti di accesso alle progressioni economiche orizzontali.

La riunione è conclusa alle ore 9:40

Letto, approvato e sottoscritto.

Firmato



Comune di Porto Torres

Provincia di Sassari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO

DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI PORTO TORRES

TRIENNIO 2023-2025

(sottoscritto in data 28 dicembre 2023)

Presidente della delegazione trattante e componenti parte datoriale

Per le organizzazioni sindacali

CISL FP

UIL FPL

FP CGIL

CSA RAL

Per la RSU del Comune

Indice generale

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
CAPO I – APPLICAZIONE E RIFERIMENTI TEMPORALI.....	5
Art. 1 - Quadro generale di riferimento.....	5
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, verifica periodica e disciplina transitoria.....	5
CAPO II - RELAZIONI SINDACALI.....	6
Art. 3 - Relazioni sindacali.....	6
Art. 4 - Assemblee.....	8
Art. 5 - Diritti sindacali.....	8
Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento.....	9
Art. 7 - Interpretazione autentica delle norme contrattuali.....	10
CAPO III - FORMAZIONE.....	10
Art. 8 - Formazione ed aggiornamento del personale.....	10
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	13
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ.....	13
Art. 9 - Quantificazione delle risorse.....	13
Art. 10 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	13
Art. 11 – Destinazione delle risorse.....	15
CAPO II - RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE.....	15
Art. 12- Compensi correlati alla performance.....	15
Art. 13 - Riparto delle risorse destinate alla performance.....	16
Art. 14 - Premio correlato alla Performance organizzativa.....	17
Art. 15 - Premio correlato alla performance individuale.....	18
Art. 16 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.....	18
Art. 17 - Differenziazione del premio individuale.....	19
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLE AREE DI CLASSIFICAZIONE (DIFFERENZIALE STIPENDIALE).....	20
Art. 18 - Criteri generali.....	20
CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE, TURNO E DA SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ.....	23
Art. 19 - Principi generali.....	23
Art. 20 – Turno e indennità di turno.....	23
Art. 21 - Indennità per le condizioni di lavoro.....	25
Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità.....	27
Art. 23 - Indennità di reperibilità.....	33
Art. 24 - Indennità di servizio esterno per il personale di vigilanza.....	33
Art. 25 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	34
Art. 26 - Cumulo di indennità.....	35
CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	35
Art. 27 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge.....	35
TITOLO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI.....	37
CAPO I - ACCORDI CON ALTRI ENTI, PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE.....	37
Art. 28 - Personale comandato o distaccato.....	37

Art. 29 – Personale in distacco sindacale.....	37
Art. 30 - Personale in gestione associata.....	37
Art. 31 - Piani di razionalizzazione.....	38
CAPO II - ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	38
Art. 32 - Orario di lavoro.....	38
Art. 33 - Lavoro straordinario.....	41
Art. 34 - Banca delle ore.....	41
Art. 35 - Orario multiperiodale.....	42
CAPO III - DIRITTO DI SCIOPERO E CONTINGENTI MINIMI.....	43
Art. 36 - Individuazione dei servizi minimi essenziali.....	43
Art. 37 - Contingenti minimi.....	43
Art. 38 - Procedura di attivazione dei contingenti minimi.....	44
CAPO IV - LAVORO A DISTANZA.....	44
Art. 39 - Lavoro a distanza.....	44
CAPO V - WELFARE INTEGRATIVO E PREVIDENZA.....	45
Art. 40 - Misure di welfare integrativo.....	45
Art. 41 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale di vigilanza.....	46
TITOLO IV - NORME DI CHIUSURA.....	47
Art. 42 - Mancato accordo.....	47
Art. 43 - Disposizioni finali.....	47

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – APPLICAZIONE E RIFERIMENTI TEMPORALI

Art. 1 - Quadro generale di riferimento

1. Il presente contratto decentrato integrativo del Comune di Porto Torres (di seguito anche CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale articolato e, pertanto, va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

2. Sono fatte salve eventuali successive modifiche o integrazioni derivanti dalle seguenti ipotesi:

a) ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;

b) volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, verifica periodica e disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato. Sono esclusi i Dirigenti ed il Segretario Generale, in quanto destinatari di specifica contrattazione collettiva.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 16.11.2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano per il triennio 2023/2025, con decorrenza dal 01.01.2023, salvo diversa prescrizione specificamente indicata nei successivi articoli. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Se non viene stipulato il contratto annuale, si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto, garantendone l'esigibilità ai dipendenti.

4. Le parti convengono che con cadenza periodica, di norma annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante apposito incontro, dal quale non necessariamente deriva la stipula di un nuovo contratto. In assenza di tale incontro, si procederà con l'ultrattività del presente contratto.

5. Il presente contratto e la determinazione di cui al precedente comma 3, nel concorrere al perseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivano l'impegno e la qualità della performance destinandovi, per l'ottimale conseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento finalizzate ai trattamenti accessori comunque denominati.

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Tale sistema si articola nei seguenti modelli relazionali:

- contrattazione decentrata integrativa;
- confronto;
- informazione;
- organismo paritetico per l'innovazione;

- informazione ed esame congiunto, nei casi di cui all'art. 6 comma 1 del d.lgs. n. 165/2001, in caso di processi di riorganizzazione degli uffici nei casi di esuberi o avvio di processi di mobilità, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001.

3. Le relazioni sindacali dell'ente sono curate attraverso un sistema di funzioni che coinvolgono oltre agli organi di indirizzo, anche i seguenti soggetti:

- per l'amministrazione: la delegazione trattante di parte datoriale (o pubblica).

- per la parte sindacale: i rappresentanti delle oo.ss. di categoria firmatarie del CCNL e la RSU.

4. Le parti, previo accordo, potranno richiedere la partecipazione di esperti, senza alcun potere negoziale, per approfondire particolari argomenti che si intende discutere.

5. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.7 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 nei casi previsti.

6. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dei lavori della seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati, a cura di un segretario verbalizzante. La predisposizione del verbale è a cura dell'Ente; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione al termine della seduta, ovvero al più tardi nella seduta immediatamente successiva. A tal fine le parti possono sottoscrivere il verbale, anche nella versione audio registrata con l'impianto in dotazione del Comune presso l'Aula Consiliare, digitale.

7. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.

8. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro.

9. Fermo restando quanto previsto dall'art. 8 commi 4 e 5 del CCNL Comparto funzioni locali, nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Dirigenti riguardanti le materie oggetto di contrattazione decentrata, saranno riportate le posizioni delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

10. Gli istituti dell'informazione e del confronto vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dalle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva.

Art. 4 - Assemblee

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e successive modifiche ed integrazioni e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di Dirigenti sindacali esterni sono comunicate al Sindaco ed all'ufficio personale, di norma, almeno 3 (72 ore) giorni prima.
4. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da non computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
5. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai Dirigenti o dai responsabili di servizio competenti e comunicata all'Ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione del monte ore complessivo.

Art. 5 - Diritti sindacali

1. I componenti delle RSU, i Dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i Dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. L'amministrazione assicura locale idoneo per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali.
3. La RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. vigente.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU comunicano via e-mail, con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) al Servizio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei Dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
5. Per garantire il corretto espletamento del mandato dei componenti RSU, la partecipazione alle riunioni convocate dall'amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro.
6. Non possono essere penalizzati, nella valutazione della performance individuale, i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché i delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
4. Analogamente, durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7 - Interpretazione autentica delle norme contrattuali

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, la delegazione trattante si incontra per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione degli elementi di fatto e di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 5 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

CAPO III - FORMAZIONE

Art. 8 - Formazione ed aggiornamento del personale

1. La formazione del personale costituisce strumento imprescindibile del processo di cambiamento della pubblica amministrazione, strettamente correlato alla transizione digitale, nonché agli obblighi diretti e correlati in materia di trasparenza ed accessibilità.
2. Il Comune, sia in forma singola che in forma associata, promuove forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione, la riconversione, la valorizzazione e la specializzazione di tutto il personale, garantendo sempre le pari opportunità.
3. A tal fine l'Ente destina annualmente almeno l'1% della spesa complessiva del monte salari. Destina, altresì, qualora si dovessero verificare i presupposti, una quota di tali risorse alla qualificazione del personale trasferito ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 o collocato in disponibilità oppure all'incentivazione di forme di ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria.

4. Con cadenza periodica, possibilmente entro il mese di febbraio, i Dirigenti individuano, in sede di apposita conferenza, i fabbisogni formativi, ai fini della definizione di una proposta di piano unitario di formazione. Il predetto piano è comunicato alle parti sindacali e, su richiesta, viene attivato il confronto di cui all'art. 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

5. La formazione professionale è prioritariamente organizzata con partecipazione obbligatoria; il personale, pertanto, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'ente.

6. Le attestazioni con accertamento delle competenze acquisite, conseguite nel corso di formazione dal singolo dipendente sono trasmesse all'Ufficio gestione del personale, che provvede ad aggiornarne il fascicolo.

7. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento: corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa.

8. La formazione e l'aggiornamento, anche nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di accrescimento delle professionalità interne e di operatività, da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura della prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'azione amministrativa;
- favorire la transizione digitale e, quindi, l'utilizzo dell'ICT e dei comportamenti innovativi;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;

- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii., dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- favorire lo sviluppo di professionalità all'interno dell'ente;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro;
- favorire lo sviluppo di professionalità nell'ambito dei servizi alla persona;
- favorire l'aggiornamento continuo in materia di concessioni, contratti ed appalti pubblici;
- favorire iniziative formative al personale che usufruisca delle modalità di lavoro agile e/o a distanza.

9. Nell'ambito della formazione l'Amministrazione Comunale si impegna a disciplinare e riconoscere istituti giuridici che agevolino il perseguimento del diritto allo studio anche attraverso l'applicazione dell'art. 19 comma 14 della legge n. 448/2001.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 9 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale 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. Il Fondo è costituito da una parte consolidata di risorse stabili, da una parte variabile, annualmente determinata. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse variabili possono essere rese disponibili solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

3. Se dalla verifica dell'effettivo numero di dipendenti presenti ciascun anno ai fini della quantificazione del limite del trattamento accessorio ai sensi dell'art. 33 del d.l. n. 34/2019, la rettifica da adottarsi entro il 31 dicembre di ogni anno comporta una riduzione del fondo, si ridurrà automaticamente la quota disponibile per la performance individuale per quell'anno.

4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse destinate alla performance individuale.

Art. 10 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti previsti dalla contrattazione collettiva, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) selettività del sistema premiante: ossia il sistema di valutazione del personale;
- f) effettiva diversificazione dei trattamenti economici accessori correlati alla significativa differenziazione dei giudizi sulla misurazione e valutazione della performance.

2. Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'area giuridica di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

4. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

5. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso.

Art. 11 – Destinazione delle risorse

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- i compensi correlati alla performance organizzativa, alla performance individuale, per i quali è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;

- i compensi correlati al premio individuale come previsto dall'art. 81 del CCNL 16.11.2022;

- le progressioni economiche, in modo selettivo secondo quanto previsto dal successivo art. 13, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili;

- le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo V).

CAPO II - RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE

Art. 12- Compensi correlati alla performance

1. In assenza di un sistema di valutazione, di verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance.

2. Per tutti i livelli di valutazione l'ente garantisce la trasparenza delle informazioni concernenti la misurazione e valutazione della performance. A tal fine pubblicherà nella sezione amministrazione trasparente del sito la metodologia di valutazione ed i piani delle performance.

3. I soggetti competenti a valutare le performance sono individuati nella metodologia di valutazione adottata.

4. Rispetto alla valutazione della performance, è previsto il sistema del contraddittorio.

Art. 13 - Riparto delle risorse destinate alla performance

1. Il riparto delle risorse da stanziare nel fondo tra performance organizzativa e individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo art. 17, è effettuato secondo la pesatura distinta per area giuridica di cui al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), previa determinazione del budget di performance per area giuridica secondo i seguenti criteri:

a) il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di elevata qualificazione, è suddiviso per area giuridica (Ncat). Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, che è computato in proporzione alla durata del part-time;

b) il numero dei dipendenti per area giuridica (Ncat) è moltiplicato per il parametro di riferimento (Pcat) di seguito riportato, ottenendo il risultato (Qcat):

Funzionari: Pcat= 1,27

Istruttori: Pcat 1,17

Operatori esperti: Pcat= 1,08

Operatori: Pcat=1,00

$(Ncat * Pcat = Qcat)$

c) i risultati ottenuti per ogni area giuridica sono sommati ($\Sigma qcat$);

d) le risorse complessivamente destinate alla performance sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un valore punto unitario (α), ossia:

Budget performance complessiva/ $\Sigma Qcat = \alpha$;

e) il valore punto unitario (α) è, infine, moltiplicato per il parametro riferito a ciascuna area giuridica (Pcat), ottenendo l'importo massimo individuale associato a ciascuna area giuridica, ossia:

Bunitario_max = $\alpha * Pcat$

f) la performance complessiva ripartita per area giuridica è ottenuta dal prodotto tra l'importo di cui al punto e) ed il numero di dipendenti dell'area giuridica di riferimento.

2. Gli importi distinti destinati alla performance organizzativa ed individuale sono determinati tenendo conto della pesatura per area giuridica di cui al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. In generale si stabilisce che le somme annualmente ripartite in sede di contrattazione decentrata costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto previsto nell'anno di riferimento. Si precisa, altresì, che maggiori spese o minori (per effetto di assenze, part time, prestazioni ridotte) dovute esclusivamente agli istituti del turno, della reperibilità e delle condizioni lavoro, comporteranno rispettivamente una corrispondente diminuzione o aumento delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

4. Le somme destinate alla performance eventualmente non utilizzate nell'anno e, quindi, avanzate:

a) costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;

b) costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo anno successivo utile, se finanziate da parte stabile e se derivanti da assenze, part time, assunzioni in corso d'anno o cessazioni. Le economie correlate all'applicazione del vigente SMVP saranno ripartite nell'esercizio di riferimento tra i dipendenti, in relazione alla valutazione ottenuta.

Art. 14 - Premio correlato alla Performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO), approvato annualmente con deliberazione della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso, tenuto conto degli indicatori previsti dal vigente SMVP.

2. In tale ambito sono compresi eventuali obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

Art. 15 - Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale”, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente SMVP e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO e nel Piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito nell’apposita scheda di valutazione.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l’anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Per poter essere valutati e concorrere all’erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il dipendente abbia svolto attività lavorativa nell’ente, per almeno il 50% dei giorni effettivi, nell’arco dell’anno solare.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell’anno (assunzioni/cessazioni in corso d’anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il compenso attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 16 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all’erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ai fini dell’erogazione dell’indennità di risultato, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai titolari di incarichi di EQ e si divide la somma a disposizione per l’indennità di risultato

per tale punteggio complessivo. Si ottiene così un valore-punto di risultato, che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dai singoli titolari di EQ.

3. Gli eventuali risparmi, derivanti da attribuzione di incarico in corso d'anno o conclusione dell'incarico anticipata, vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di EQ. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per i titolari di EQ che hanno conseguito una valutazione negativa.

4. Gli eventuali ulteriori risparmi rappresentano economie di bilancio per gli enti.

5. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione.

6. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta all'indennità di risultato, sono erogati anche i trattamenti accessori spettanti di cui all'art. 20 del CCNL Comparto funzioni locali del 22.11.2022.

Art. 17 - Differenziazione del premio individuale

1. In conformità all'art. 81 del CCNL Comparto funzioni Locali del 16.11.2022, ai dipendenti che conseguono valutazione di performance più elevata è assegnata una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente.

2. Per accedere al premio individuale è necessario aver conseguito una valutazione della performance individuale pari ad almeno 85/100. L'ammontare complessivo destinato al predetto istituto contrattuale è suddiviso numericamente in misura pari al 10% (arrotondato per eccesso) del personale appartenente a ciascuna area organizzativa.

3. Nel caso di parità di punteggio conseguito tra più dipendenti, la maggiorazione del premio individuale sarà attribuita ai dipendenti individuati secondo i seguenti criteri di priorità: a) ai dipendenti che per la prima volta ricevono la maggiorazione; b) in subordine, ai dipendenti individuati secondo la maggiore anzianità di servizio; c) in subordine, ai dipendenti individuati secondo l'anzianità anagrafica.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE DI CLASSIFICAZIONE (DIFFERENZIALE STIPENDIALE)

Art. 18 - Criteri generali

1. L'istituto dei "differenziali stipendiali" si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.L.gs. 165/2001.

2. La contrattazione decentrata annualmente determina la somma destinata al fondo per le progressioni dell'anno. In relazione all'entità della somma stanziata la contrattazione decentrata definisce, altresì, il numero e la percentuale delle progressioni da ammettere a selezione, del personale avente diritto (arrotondato all'unità superiore), suddivise per area giuridica ed area organizzativa.

3. Le posizioni economiche all'interno dell'area di classificazione sono attribuite attraverso una procedura selettiva di area organizzativa, attivabile in funzione delle risorse disponibili. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse. La selezione viene indetta mediante un avviso pubblico interno all'ente, nel quale sono specificati la data entro la quale deve essere presentata domanda e la documentazione richiesta.

4. Per concorrere alla progressione economica orizzontale sono necessari i seguenti requisiti:

a) avere maturato un'anzianità di almeno 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita; ai fini di tale verifica temporale si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni effettuate. Nel calcolo del periodo si tiene conto di quanto segue: a1) in caso di dipendenti assunti con mobilità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione; a2) in caso di dipendenti assegnati ad altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnataria (c.d. comando volontario) il tempo di assegnazione non viene computato nel calcolo dell'anzianità; a3) in 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;

b) non aver subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente la decorrenza prevista, superiori alla multa. Se alla scadenza della presentazione delle domande sono in corso procedimenti disciplinari, il dipendente è ammesso con riserva e, qualora rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se, all'esito del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, viene escluso dalla procedura.

5. La valutazione totale sarà data dalla somma scaturita da:

A) media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime 3 disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio delle valutazioni individuali (performance individuale) è dato dalla somma dei punteggi della performance individuale riferita agli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato **su base 70**. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B) Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente l'ambito professionale di riferimento: per ciascun anno di anzianità nel profilo professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito vengono assegnati 3,5 punti. Il numero massimo di anni di anzianità cui attribuire i punti è di 7 anni, **per un massimo di 24,5 punti**. Per i periodi infrannuali, il punteggio è attribuito proporzionalmente, in base ai mesi di anzianità nel profilo professionale.

C) Capacità culturali e professionali: si terrà conto di titoli di studio, secondo le indicazioni che seguono. Saranno attribuiti: 1 punto per ogni titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, o abilitazioni. Il punteggio massimo attribuibile con il presente criterio è di **5,5 punti**.

6. In aggiunta ai punteggi attribuibili con i criteri sopra descritti, al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da almeno 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.

7. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- a) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale o progressione economica;
- b) al dipendente con la maggiore anzianità di servizio reso nella Pubblica Amministrazione, anche se a tempo determinato (è escluso il lavoro flessibile);
- c) al dipendente più anziano di età.

8. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le aree giuridiche. Al fine di garantire un'equilibrata ripartizione tra i dipendenti delle varie aree organizzative del Comune, le somme stanziare annualmente per le progressioni orizzontali sono ripartite proporzionalmente in distinti budget di Area organizzativa in base al numero di dipendenti potenziali aventi diritto assegnati all'Area al 1° gennaio di ciascun anno, intendendo per potenziali aventi diritto coloro che risultano in possesso dei requisiti previsti al precedente comma 4.

9. La procedura selettiva sarà effettuata previo bando predisposto dal Dirigente dell'Area Politiche del personale.

10. La pubblicazione delle graduatorie sarà effettuata mediante affissione all'albo pretorio, normalmente non oltre i quarantacinque giorni dalla scadenza della presentazione delle domande. Gli interessati potranno formulare richiesta formale di riesame della graduatoria entro 8 giorni dalla pubblicazione, al dirigente dell'Area Politiche del personale. Trascorso tale periodo, si provvede all'approvazione definitiva di ciascuna graduatoria. Resta ferma la possibilità di attivare le altre procedure di contenzioso. Non è ammesso ricorso per motivi connessi alla valutazione attribuita dal competente Responsabile, il cui iter segue le regole previste dalla metodologia adottata dall'Ente.

11. La graduatoria ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

12. Le nuove progressioni economiche all'interno della medesima area decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il contratto decentrato integrativo che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE, TURNO E DA SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 19 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni con rapporto di lavoro di tipo part time verticale, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizzano per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale, a cura del Dirigente di area competente.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 20 – Turno e indennità di turno

1. L'orario di lavoro della Polizia Locale è organizzato per turni giornalieri. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Il periodo di riferimento per programmare e calcolare la ciclicità dei turni è di norma il mese, secondo un calendario che garantisca al personale di conoscere i giorni di riposo, con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

3. Le fasce orarie di ciascun servizio saranno individuate dal Comandante della Polizia Locale, sulla base delle professionalità necessarie per ciascun turno e tenuto conto dei seguenti criteri:

- dovrà essere garantita una distribuzione equilibrata dei turni, affinché ciascun dipendente presti un numero di turni nelle differenti fasce orarie giornaliere sostanzialmente equivalente, fatta salva una tolleranza del 10% sul totale di giorni di lavoro mensili, con arrotondamento all'unità per eccesso se la cifra decimale è maggiore di 0,5. Sono fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali;

- l'adozione dei turni può provvedere anche una parziale sovrapposizione tra personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio;

- all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

4. Al fine di compensare il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro per turni, è dovuta un'indennità di turno, i cui valori sono stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

5. L'indennità di turno sarà erogata quando il servizio giornaliero è di almeno 10 ore continuative.

6. I dipendenti turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno la facoltà 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 del CCNL comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 (maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74 comma 2 lett. c del citato CCNL).

Art. 21 - Indennità per le condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 (le cui risorse sono a carico del fondo) sono i dipendenti non titolari di incarichi di EQ che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché quelle implicanti il maneggio di valori. È esclusa dal computo delle indennità qualsiasi giornata di assenza dal lavoro, a prescindere dalla causale dal motivo dell'assenza.
2. Tenuto conto delle dimensioni dell'ente (popolazione di circa 22 mila abitanti) e delle caratteristiche socio-ambientali, per la determinazione della misura massima giornaliera di tale indennità, si stabilisce un limite massimo giornaliero di euro 6,00.
3. Ai fini della parametrizzazione dell'indennità condizioni lavoro, si tiene conto dell'incidenza espressa in termini percentuali delle seguenti causali:
 - a) Rischio: 33,33% (€ 2 al giorno) dell'indennità teorica massima;
 - b) Disagio: 33,33% (€ 2 al giorno) dell'indennità teorica massima;
 - c) Maneggio: fino al 33,34% (€ 2 al giorno) dell'indennità teorica massima.
4. **Per attività rischiose** si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Dirigente competente.
5. A titolo non esaustivo si considerano attività svolte in condizioni di rischio pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:
 - a) attività che comportano esposizione diretta e continua al rischio di utilizzo di agenti chimici (quali catrami, solventi, vernici), esposizione ad agenti fisici (quali rumore e vibrazioni) e a potenziali contatti con agenti biologici (a titolo esemplificativo nella pulizia di scarichi, tombini, fognature);
 - b) attività che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici (a titolo esemplificativo nelle attività di taglio alberi);
 - c) attività che comportano esposizione diretta e continua a rischio derivanti dalla guida di veicoli su strada e macchine operatrici (automezzi, scuolabus,...);

- d) attività che comportano esposizione a rischio traumi, lesioni, malattie, scottature, rischi di carattere elettrico.. anche non permanenti;
- e) attività di sollevamento e trazione cose particolarmente pesanti;
- f) lavori eseguiti in alta quota.

6. Nel rispetto dei suddetti criteri, il Dirigente competente del servizio:

- individuerà i dipendenti che svolgono attività esposte ai rischi in argomento, sia per la stima delle risorse da destinare a tale istituto contrattuale, sia ai fini del riconoscimento dell'indennità.

- attesterà per quali e quante giornate il dipendente precedentemente individuato e, perciò potenzialmente beneficiario, ha diritto a percepire l'indennità, determinandone l'importo sulla base dei limiti giornalieri stabiliti dal presente articolo.

7. **Per attività disagiate** si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

8. A titolo non esaustivo, si considerano attività particolarmente **disagiate**, quelle specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse e differenziate da quelle della generalità degli altri dipendenti e connesse, a:

- a) articolazione dell'orario di servizio nelle ore pomeridiane in misura tale da creare disagi alle relazioni familiari e di gestione del tempo libero;
- b) prestazione lavorativa resa in condizioni climatiche fisiche e relazionali tali da creare notevole disagio psicofisico.
- c) marcata differenza di mansioni richieste nell'ambito della stessa area giuridica con particolare riferimento agli uffici/servizi che in determinati periodi dell'anno, per esigenze dell'utenza e di quelle organizzative dell'ente, richiedono un impegno lavorativo continuativo in orario antimeridiano e pomeridiano.

9. L'indennità maneggio valori è corrisposta al personale adibito in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa nel corso dell'anno.

a) Fino ad € 5.000,00: € 1,00;

b) Da € 5.000,01 ad € 25.000,00: € 1,50;

c) Oltre € 25.000,01: € 2,00.

10. I Dirigenti attestano la sussistenza delle condizioni che determinano l'attribuzione condizioni lavoro, tenuto conto della valutazione delle singole posizioni, sulla base dei criteri individuati.

11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme destinate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'articolo 71 comma 1 del d.l. n. 112/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Dirigenti, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Di norma dovrà essere adottato entro il mese di febbraio di ciascun anno.

2. L'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo è limitata a specifiche e complesse responsabilità, comunque non riconoscibili come superiori, in quanto prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. Non possono essere, pertanto, retribuiti con la suddetta indennità compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi dell'ente.

3. Destinatari dell'indennità di cui al presente articolo sono i dipendenti comunali appartenenti alle aree degli Operatori, Operatori esperti, istruttori e Funzionari ed EQ, con esclusione del personale incaricato di EQ, di alta professionalità o di alta specializzazione.

4. Le fattispecie alle quali si deve far riferimento per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo sono le seguenti:

- a) specifiche responsabilità derivanti dal coordinamento di altro personale, di servizi interni o di progetti;
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'essere un punto di riferimento amministrativo, tecnico e/o contabile in processi complessi, con elevata autonomia operativa;
- c) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con soggetti esterni, anche senza poteri decisionali, aventi finalità di confronto, informazione, comunicazione,
- d) specifiche responsabilità di procedimenti complessi e/o di rilevante responsabilità;
- e) specifiche responsabilità operative particolarmente rilevanti;
- f) specifiche responsabilità attinenti alla raccolta, redazione e invio di dati statistici, ivi compresa la tenuta di contatti con i soggetti esterni richiedenti;
- g) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alla qualifica di responsabile dei tributi;
- h) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe e Ufficio elettorale;
- i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto a servizi di protezione civile, purché formalmente investito di specifiche responsabilità a tutela dell'incolumità della cittadinanza;
- j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

5. Le posizioni di specifica responsabilità sono annualmente individuabili ed istituibili dai Dirigenti in stretta correlazione all'effettiva disponibilità, nell'ambito del fondo per la retribuzione accessoria del personale, delle risorse finanziarie per tale finalità.

6. Il budget annuo da destinare alla remunerazione dell'istituto è stabilito in sede di contrattazione decentrata, previo rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a cura dei Dirigenti.

7. In sede di conferenza dei Dirigenti, è determinata annualmente la ripartizione del budget complessivo tra le aree ed i servizi autonomi dell'ente.

8. Ciascun Dirigente provvede alla formale individuazione ed assegnazione degli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze, con determinazione.

9. Ai fini dell'attribuzione ciascun Dirigente tiene conto dei seguenti criteri generali suddivisi per area giuridica:

a) Specifiche responsabilità affidate a personale appartenente all'Area dei funzionari ed EQ:

Responsabilità di preposizione ad una struttura organizzativa formalizzata (servizio);

Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione o richiedenti l'iscrizione ad un albo professionale;

Responsabilità di procedimento tecnico/amministrativo di particolare rilievo e/o più elevato grado di complessità;

Responsabilità per funzioni di coordinamento di operatori di area giuridica pari o inferiore e/o per conduzione e/o per coordinamento gruppi di lavoro;

Responsabilità conseguente all'affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi;

Responsabilità di sistemi relazionali complessi e/o preposizione a strutture di supporto;

Responsabilità di elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni;

Responsabilità da apposizione di pareri in supporto diretto al Dirigente;

b) Specifiche responsabilità affidate a personale appartenente all'Area degli istruttori e all'Area degli operatori esperti:

Responsabilità di gestione di unità organizzative semplici (ufficio);

Responsabilità per conduzione e/o coordinamento di operatori di area giuridica pari o inferiore;

Responsabilità conseguente all'affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi;

Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;

Responsabilità di attività quando non ricorrano le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;

c) Specifiche responsabilità affidate a personale appartenente all'Area degli operatori:

Responsabilità operative in cui si riconoscano particolari capacità pratiche necessarie a risolvere problemi specifici.

10. Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 350,00 ad un massimo attribuibile di € 3.000,00 (elevabile a € 4.000 per il personale inquadrabile nell'area dei funzionari e dell'EQ) (**Imax**) ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità.

11. La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei criteri generali di cui al precedente comma 9 e tenuto conto seguenti parametri e sub parametri di valutazione:

Parametro di valutazione	Sub parametro di valutazione	Grado di valutazione	Punteggio
Grado di competenza specialistico-professionale rispetto alle funzioni da svolgere (max 40 punti)	Competenze specialistiche: si tiene conto, ad esempio, delle competenze specialistiche fondamentali per assumere responsabilità nel supporto e nel concorso alla determinazione delle decisioni del dirigente	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10
	Competenze amministrative: si tiene conto ad esempio della responsabilità di gestione di istruttorie complesse e del grado di autonomia, delle responsabilità in relazione a precisi obblighi di legge,	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10

	a scadenze e ad obiettivi fissati.		
	Competenze gestionali: si tiene conto ad esempio della responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro, della gestione di procedimenti di spesa,	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10
Grado di complessità delle funzioni (max 40 punti)	Rilevanza esterna delle funzioni (economica o giuridica)	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10
	Complessità della struttura organizzativa affidata	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10
Quadro delle relazioni sistematiche (max 40 punti)	Riunioni con utenti esterni e complessità del sistema di relazioni	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10
	Riunioni con altri enti, organismi e istituzioni e complessità del sistema di relazioni	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10
	Relazioni interne all'ente (anche in tenendo conto di eventuale personale coordinato o dell'incidenza trasversale rispetto ad altri settori dello svolgimento delle attività)	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10

12. Il punteggio di ciascun parametro è dato dalla media dei punteggi attribuiti per ciascun dei sub parametri in cui è articolato.

13. Il peso complessivo della posizione di specifica responsabilità è ottenuto dalla somma dei punteggi conseguiti per ciascun parametro di valutazione, come indicato nel punto precedente.

14. Nelle ipotesi di conferimento di incarichi per una o più fattispecie di cui al comma 4 lett. da a) ad e), il sistema di valutazione delle posizioni di specifiche responsabilità prevede le seguenti fasce retributive, distinte per area di appartenenza, in relazione al punteggio ottenuto:

Area dei funzionari e della EQ: fascia 1= € 3.000,00; fascia 2= 2000,00; fascia 3= € 1.000,00

Area degli Istruttori: fascia 1= € 1.500,00; fascia 2= 800,00; fascia 3= € 550,00

Area degli Operatori esperti: fascia 1= € 800,00; fascia 2= 450,00; Fascia= € 350,00

Area degli Operatori: fascia 1= € 500,00; fascia 2= 400,00; Fascia= € 350,00

Scaglione di punteggio fascia 1: da 96 a 120;

Scaglione di punteggio fascia 2: da 56 a 95;

Scaglione di punteggio fascia 3: da 30 a 55.

15. Nelle ipotesi di conferimento di incarichi per una o più fattispecie di cui al comma 4 da lett. f) a lett. j), il sistema di valutazione delle posizioni di specifiche responsabilità prevede le seguenti fasce retributive, distinte per area di appartenenza, in relazione al punteggio ottenuto:

conferimento di 1 incarico: € 350,00

conferimento di 2 o più incarichi € 700,00

16. In caso di conferimento di incarichi ai sensi dei commi 14 e 15 al medesimo dipendente, la misura dell'indennità complessiva è determinata dalla somma degli importi spettanti secondo le fasce retributive di cui ai commi 14 e 15.

17. Il Dirigente competente dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione delle responsabilità e del grado di esercizio e dei compiti affidati, autorizza, comunicando formalmente al servizio gestione del personale, la liquidazione dell'indennità da corrispondere non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo. Eventuali residui determinati a consuntivo confluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio dell'anno successivo. Gli importi riconosciuti potranno essere proporzionalmente ridotti, anche in deroga ai limiti di cui al precedente comma 14 del presente articolo, in ragione delle risorse effettivamente assegnate in sede di contrattazione decentrata.

18. Gli incarichi che danno il diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno e possono essere rinnovati, aggiornati o revocati in relazione a possibili mutamenti contrattuali, organizzativi, ovvero in conseguenza di sospensione dal servizio per effetto di procedimento disciplinare o penale, nonché accertata inadempienza dell'incaricato, anche in corso d'anno, con atto scritto e motivato.

Art. 23 - Indennità di reperibilità

1. Il Dirigente interessato stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla ed individua il modulo del turno da garantire con la pubblicazione degli stessi in apposito spazio accessibile a tutti.

2. Le aree di pronto intervento che presuppongono l'istituzione del servizio di pronta reperibilità disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018, sono individuate dalla Giunta Comunale con specifici provvedimenti da comunicarsi per opportuna informazione alle parti sindacali.

3. Le parti convengono di determinare l'importo dell'indennità di reperibilità in € 11,00 per 12 ore al giorno, raddoppiata nei giorni festivi, anche infrasettimanali o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Ciascun dipendente non potrà essere inserito nei turni di reperibilità per più di 6 volte al mese, fermo restando l'avvicendamento fra gli addetti, anche volontari, per favorire un numero di impieghi individuali inferiori.

Art. 24 - Indennità di servizio esterno per il personale di vigilanza

1. Per le finalità di cui all'art. 100 del C.C.N.L. 22.11.2022, viene destinata una somma complessiva annua al solo personale del Corpo di polizia locale.

2. L'indennità di cui all'art. 100 del C.C.N.L. 22.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

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

A) Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno: € 2,00

B) Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale (20,00-22,00), notturno o festivo diurno: € 2,50

C) Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo: € 3,00;

4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

5. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. (calcolo giornaliero).

6. In caso di attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orari diurno e/o serale e/o notturno nella medesima giornata, si applica l'importo giornaliero di maggior favore tra quelli previsti nel precedente comma 3.

7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dell'attestazione formale del Comandante della polizia locale, recante il prospetto dell'ordine di servizio e l'effettivo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa.

8. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con quella di turno, con l'indennità di vigilanza, con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva; mentre non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

Art. 25 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale, necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario (art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000) e sono finanziate esclusivamente con le risorse a tal fine versate dagli organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti ulteriori disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

4. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 26 - Cumulo di indennità

1. Ciascun dipendente potrà cumulare più compensi o indennità di natura "accessoria", solo nel caso in cui detti compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse.

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 27 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento alle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale (ex art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999), oltre a quanto previsto dal presente CCDI, sono liquidati con provvedimento del Dirigente di settore competente, emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti approvati dal Comune di Porto Torres.

2. In particolare, rientrano nelle fattispecie di cui al presente articolo:

- a. gli incentivi per funzioni tecniche;

- b. i compensi per l'Avvocatura;
 - c. gli incentivi per il recupero dell'evasione dei tributi (IMU e TARI) espressamente previsti da disposizioni di legge (art. 1 comma 1091 della legge n. 145/2018);
 - d. i compensi previsti da eventuali progetti finalizzati al rilascio delle concessioni in sanatoria, da svolgere al di fuori dell'orario ordinario, ai sensi dell'art. 32 comma 40 del d.l.n. 269/2003;
 - e. i compensi per i messi notificatori di atti dell'amministrazione finanziaria.
3. Le procedure per l'erogazione degli incentivi di cui al presente articolo sono disciplinate da appositi regolamenti comunali, a cui si fa rinvio.

TITOLO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

CAPO I - ACCORDI CON ALTRI ENTI, PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE

Art. 28 - Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 29 – Personale in distacco sindacale

1. Ai fini della tutela del trattamento economico, il personale in distacco sindacale, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, è considerato sia ai fini della progressione orizzontale, sia ai fini della ripartizione delle risorse destinate alla performance.

2. Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della performance individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media dell'area giuridica di appartenenza (o posizione di accesso), anche ai fini della procedura della progressione orizzontale.

3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e successive modifiche ed integrazioni e dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 30 - Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Art. 31 - Piani di razionalizzazione

1. Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il Piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.
2. Il Piano dovrà indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari. Pertanto non potrà riferirsi a potenziali risparmi di spesa, ma dovrà consentire l'esatta individuazione di spese effettivamente sostenute dall'ente e rilevate nell'ultimo rendiconto di gestione approvato. Alla determinazione delle economie di spesa non concorrono i risparmi derivanti dall'applicazione della normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica.
3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa (come risorsa variabile e non consolidabile). Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.
4. I Piani di razionalizzazione approvati dal Comune sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e alla RSU dell'ente.
5. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.
6. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

CAPO II - ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 32 - Orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri, previa informativa sindacale:

- a. Funzionalità: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
- b. Organicità: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
- c. Flessibilità: l'orario potrà essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle quattro ore centrali della fascia antimeridiana;
- d. Omogeneità: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore;
- e. Solidarietà: assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.

2. L'orario di lavoro è articolato su 5 giornate lavorative dal lunedì al venerdì dalle 8,00 alle 14,00, con effettuazione di due rientri pomeridiani dalle 15,00 alle 18,00. Nei casi tassativamente previsti con apposita deliberazione della Giunta Comunale, nell'ambito dell'organizzazione degli uffici e servizi, può essere previsto un solo rientro pomeridiano.

3. Per il personale turnista della Polizia Locale, l'articolazione dell'orario di lavoro è organizzata in turni su 6 giornate lavorative, dal lunedì al sabato (la domenica è considerata giornata di riposo). Per il personale turnista i giorni festivi infrasettimanali sono considerati lavorativi a tutti gli effetti.

4. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è ammessa la flessibilità oraria, nelle seguenti fasce, fatte salve le precisazioni di cui ai commi successivi: (previa autorizzazione del Comando di Polizia Locale nel caso del personale del servizio di vigilanza della polizia locale che non presti la propria attività lavorativa su turni e del dirigente competente nel caso del personale del servizio sistemi informativi e innovazione tecnologica:

Fascia oraria	Flessibilità in entrata	Flessibilità in uscita
Antimeridiana	7,30 – 9,00	13,30 – 15,00
Pomeridiana	14,00 – 15,30	17,00 – 18,30

5. Per il personale del servizio di vigilanza della polizia locale che presti attività su turni, la flessibilità oraria richiesta è ammissibile se ed in quanto compatibile con la continuità dell'erogazione del servizio nella fascia oraria prestabilita, attraverso la rotazione ciclica dei lavoratori in ciascuna delle articolazioni prestabilite del turno (antimeridiane, pomeridiane ed eventualmente serali) sul medesimo posto di lavoro, in base alle esigenze organizzative dell'ente comunicate al Comando di Polizia Locale.
6. Per il personale del servizio sistemi informativi e innovazione tecnologica, la flessibilità oraria richiesta è ammissibile se ed in quanto compatibile con la continuità dell'erogazione del servizio nella fascia oraria prestabilita, attraverso la rotazione ciclica dei lavoratori in ciascuna delle articolazioni prestabilite (antimeridiane e pomeridiane).
7. Le parti convengono che, per particolari e motivate esigenze organizzative del servizio o per particolari e straordinarie esigenze espresse dal personale adeguatamente documentate, i dirigenti possono autorizzare, per un periodo definito e limitato, l'utilizzo dell'orario flessibile in forme più elastiche rispetto a quelle previste al precedente comma per la fascia di entrata antimeridiana, anche al di fuori dei casi eccezionali previsti dall'art. 36, comma 4 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 16.11.2022.
8. L'orario utilizzato per la flessibilità deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
9. Nel rispetto delle prerogative sindacali, si rinvia a specifico Regolamento comunale la disciplina dei tempi e delle modalità della prestazione lavorativa del personale dipendente del Comune di Porto Torres, ivi compresa l'articolazione dell'orario multiperiodale nei limiti del periodo previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, l'orario di lavoro del personale di Polizia Locale e l'articolazione infrannuale dell'orario dei turni della polizia locale, in funzione delle esigenze organizzative del servizio.
10. Le disposizioni di cui al precedente articolo decorreranno dal 1° gennaio 2024.

Art. 33 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario vengono svolte per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, quindi, non possono essere utilizzate per l'ordinaria programmazione dell'orario di lavoro.
2. Nel fondo, come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 01/04/1999 e ss.mm.ii., rideterminato, non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali di enti esterni, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 01/04/1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
3. L'ente determina entro il mese di Febbraio di ogni anno, il budget orario dei servizi ed informa tempestiva le rappresentanze sindacali. Le parti potranno incontrarsi durante l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
4. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere sempre preventivamente autorizzate dal Dirigente di area competente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate, anche nella misura, al fine di consentire un effettivo rispetto dei vincoli quantitativi e di spesa in materia.
5. Senza tale autorizzazione nessuna prestazione ulteriore, rispetto all'orario di lavoro ordinario, può essere considerata come prestazione di lavoro straordinario, in quanto manca la finalizzazione al soddisfacimento di esigenze organizzative dell'ente.
6. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

Art. 34 - Banca delle ore

1. Per i dipendenti non titolari di incarichi di EQ, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative, o in retribuzione, o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. A tal fine, a fronte della richiesta del dipendente, deve riscontrarsi specifica autorizzazione del Dirigente competente. In caso di valutazione negativa, motivata esclusivamente da esigenze organizzative e di servizio, l'ente potrebbe anche ammettere solo una assenza di durata inferiore a quella richiesta dal dipendente.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
7. Si stabilisce in 50 ore, il limite massimo accumulabile nel conto ore individuale, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 35 - Orario multiperiodale

1. In relazione a prevedibili e, pertanto, programmabili, esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, con cadenza annuale viene programmato l'orario di lavoro plurisettimanale, ai sensi dell'art. 31 del CCNL Comparto funzioni locali.
2. Nella programmazione, i periodi di maggiore o minore carico di lavoro non possono superare le 13 settimane all'anno.

CAPO III - DIRITTO DI SCIOPERO E CONTINGENTI MINIMI

Art. 36 - Individuazione dei servizi minimi essenziali

Sono da considerare essenziali in caso di sciopero, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83 e dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie locali, stipulato in data 19.9.2002, i seguenti servizi:

STATO CIVILE: Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.

ELETTORALE: Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.

POLIZIA LOCALE: Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitario obbligatorio (TSO); pronto intervento; rilevazione infortunistica stradale.

PROTEZIONE CIVILE: da garantire con personale in reperibilità tra Polizia Locale e servizi manutentivi.

SOCIO ASSISTENZIALE: Pronto intervento assistenziale a favore di persone non autosufficienti e minori per assicurare la tutela fisica.

MANUTENZIONI-VIABILITÀ: Interventi urgenti e indifferibili alla rete viaria e/o su immobili del patrimonio pubblico.

Art. 37 - Contingenti minimi

In riferimento ai servizi essenziali di cui all'art. precedente, nelle more dell'approvazione di specifiche disposizioni regolamentari da parte del Comune, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e area giuridica:

Stato civile ed elettorale (Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ): contingente = 2

Polizia Locale (n.1 Istruttori, n. 1Funzionari ed EQ): contingente = 2

manutenzioni-viabilità (n. 1 operai esperti, n.1 Istruttori,): contingente = 2

Sociale (n.1 Istruttori, n. 1Funzionari ed EQ)): contingente = 2

Art. 38 - Procedura di attivazione dei contingenti minimi

1. I Dirigenti, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti nel precedente articolo 32, adottando per la scelta anche criteri di rotazione, ove possibile.
2. I nominativi sono comunicati alla rappresentanza sindacale unitaria, alle organizzazioni territoriali ed ai singoli interessati, entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.
3. È fatto divieto ai Dirigenti di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

CAPO IV - LAVORO A DISTANZA

Art. 39 - Lavoro a distanza

1. Il lavoro a distanza, quale strumento organizzativo innovativo, è svolto nelle forme del lavoro agile o del lavoro da remoto e risponde alle seguenti finalità:
 - a) accrescere le misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e le pari opportunità;
 - b) concorrere al perseguimento di economie di gestione, promuovendo nuovi spazi di lavoro;
 - c) favorire, attraverso lo sviluppo di modelli organizzativi e gestionali orientati al risultato, l'accrescimento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;

d) promuovere una visione del lavoro ispirata a criteri di flessibilità, autonomia, risultato, responsabilità e fiducia;

e) promuovere lo sviluppo e l'utilizzo delle competenze digitali;

f) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa lavoro-casa.

2. Esso consente al personale di poter svolgere la prestazione di lavoro subordinato, con modalità spazio-temporali innovative rispetto alla modalità tradizionale esclusivamente in presenza, garantendo pari opportunità e non discriminazione ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dalla sede di lavoro assegnata non costituisce una variazione della stessa, non modifica in alcun modo la situazione giuridica del rapporto di lavoro, quanto ad inquadramento, profilo e mansioni e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione, così come non incide sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

4. L'accesso al lavoro a distanza è su base volontaria. Sono escluse dal lavoro a distanza le attività che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente in presenza, i lavori in turno e quelli implicanti l'utilizzo costante di strumentazioni non accessibili da remoto.

5. Con apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale, previo confronto con le parti sindacali, sono definiti gli obiettivi, le modalità di attuazione e di monitoraggio del lavoro a distanza.

CAPO V - WELFARE INTEGRATIVO E PREVIDENZA

Art. 40 - Misure di welfare integrativo

1. Compatibilmente con le risorse aggiuntive stanziare in Bilancio, l'Amministrazione potrà, con apposita deliberazione di Giunta comunale, previo accordo in sede di contrattazione decentrata integrativa con le parti sindacali, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

Art. 41 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale di vigilanza

1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs. 285/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.

2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittici il presente contratto.

TITOLO IV - NORME DI CHIUSURA

Art. 42 - Mancato accordo

1. In caso di mancato accordo per la stipulazione del contratto integrativo, è facoltà dell'Amministrazione provvedere con atto unilaterale motivato, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, qualora la stessa ravvisi nello stallo della trattativa un pregiudizio economico per l'ente.
2. Restano ferme le procedure di controllo previste dall'art. 40 bis del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 43 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche ed integrazioni, sia di carattere normativo che economico, derivanti dalla stipula del nuovo futuro CCNL, rimane in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi, salvo diversa determinazione delle parti.



COMUNE DI PORTO TORRES
PROVINCIA DI SASSARI

**Relazione illustrativa alla preintesa del contratto collettivo decentrato
integrativo 2023/2025**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'ipotesi di contratto ed auto
dichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione		Preintesa: 11 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2023/2025 a decorrere dal 01.01.2023 (salvo diversa specifica indicazione)
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica	Dott. Giancarlo Carta: Presidente delegazione trattante – Segretario generale Dott. Flavio Cuccureddu: componente delegazione trattante – Dirigente Dott. John Frank Fois: componente delegazione trattante – Dirigente Ing. Massimo Ledda: componente delegazione trattante – Dirigente
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione	UIL FPL; CISL FP; CGIL FP; CSA RAL
	Organizzazioni sindacali firmatarie:	UIL FPL; CISL FP; CGIL FP
Soggetti destinatari		Tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ambito economico finanziario di costituzione e l'utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023. Ambito normativo che disciplina gli istituti ex art. 7, comma 4 del CCNL 2019/2021 del comparto Funzioni Locali: - Titolo I - Disposizioni generali (artt. 1 - 8) - Titolo II- Trattamento economico del personale (artt. 9 – 27) - Titolo III – Disposizioni particolari (artt. 28 - 41) - Titolo IV – Norme di chiusura (artt. 42 – 43).
Rispetto o dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	L'ipotesi di contratto verrà sottoposta all'esame per la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi degli artt. 40 e 40- bis del D.Lgs. 165/2001, entro il termine previsto di cinque giorni dalla data di sottoscrizione
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione	L'Amministrazione, con deliberazione di Giunta comunale n. 56 del 31.03.2023 ha approvato il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025; con deliberazione di Giunta comunale n. 82 del 11.05.2023, modificata con deliberazione n. 177 del 19.09.2023, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023/2025.

	della retribuzione accessoria	L'Ente, nell'anno 2023, ha adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025, previsto dal comma 8 art. 1 della Legge 6.11.2012, n. 190, con deliberazione di Giunta comunale n. 54 del 31.03.2023.
		L'ente ha provveduto ad attivare sul proprio sito istituzionale un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 33/2013.
		La Relazione sulla performance dell'anno 2023 sarà trasmessa al Nucleo di Valutazione ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009, a conclusione del ciclo di gestione della performance. I premi collegati con la Performance organizzativa e individuale saranno distribuiti al termine del ciclo delle performance relativo all'esercizio 2023.
Eventuali osservazioni		
L'ipotesi sottoscritta riguarda sia la parte giuridico normativa del CCDI, per il triennio 2023/2025, sia la parte economica per l'anno 2023.		

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 dall'ipotesi di contratto integrativo

In seguito alla sottoscrizione in data 16/11/2022 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali, per il triennio 2019/2021, si è proceduto alla predisposizione del nuovo CCDI per il triennio 2023/2025, per il personale del Comune di Porto Torres.

In data 5 e 11 dicembre 2023, le parti si sono incontrate per la disamina e la trattazione dei vari articoli del CCDI e, dopo un proficuo confronto, hanno sottoscritto, in data 11.12.2023, la Preintesa relativa al CCDI 2023/2025 per il personale dipendente, non dirigente.

Il CCDI 2023/2025 è suddiviso in:

- ambito normativo, composto da 43 articoli ripartiti su quattro titoli
- ambito economico, di dettaglio della costituzione e utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023.

Le disposizioni contenute nel CCDI si applicano, per la parte normativa, per il triennio 2023/2025, con decorrenza dal 01.01.2023, salvo diversa prescrizione specificamente indicata nei singoli articoli; per la parte economica dal 01.01.2023 al 31.12.2023, fatta salva, in caso di mancata stipula del contratto annuale, la conferma delle modalità di riparto contenute nel CCDI, garantendone l'esigibilità ai dipendenti.

Lo stato di attuazione del contratto sarà verificato con cadenza periodica, di norma annuale, mediante apposito incontro, dal quale non necessariamente deriva la stipula di un nuovo contratto. In assenza di tale incontro, si procederà con l'ultrattività del contratto.

Il CCDI 2023/2025 è rivolto a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato. Sono esclusi i Dirigenti ed il Segretario Generale, in quanto destinatari di specifica contrattazione collettiva.

Le parti prendono atto:

- della consistenza del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 così come definita con determinazione n. 1191 del 17.05.2023, di costituzione provvisoria del fondo, successivamente integrata con ulteriori risorse, così come dettagliate nel prospetto di costituzione del fondo per le risorse decentrate 2023, trasmesso alla parte sindacale in occasione della convocazione della delegazione trattante;
- delle linee di indirizzo fornite dall'organo esecutivo con Deliberazione di Giunta comunale n. 116 del 21.06.2023, in ordine alla costituzione e destinazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023, tra le quali:
 - programmare l'utilizzo delle risorse annualmente destinate al salario accessorio del personale, ai sensi dell'art. 79 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, quantificate nel fondo delle risorse decentrate, costituito in via provvisoria con determinazione n. 1191 del 17.05.2023;
 - incrementare, per l'anno 2023, le risorse di cui all'art. 79, comma 2 lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente pari allo 0,22 per cento del monte salari 2018, ripartendo le risorse così individuate in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6;
 - programmare l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, di cui all'art. 14 del CCNL 2019/2021, in misura non superiore al 10% dei dipendenti in servizio al 1 gennaio 2023, secondo criteri di selettività, nel rispetto della normativa vigente e con contenimento dell'incidenza delle nuove progressioni nei limiti delle disponibilità delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità;

- promuovere l'istituto contrattuale delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL del 21.05.2018, oggi sostituito dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, così come disciplinato dall'art. 18 del vigente CCDI 2021/2023, sottoscritto il 14 settembre 2021, con un'incidenza sul totale delle risorse disponibili pari ad un importo complessivo di € 48.200,00, fatta salva la possibilità di destinare le eventuali economie alla erogazione dei compensi incentivanti la performance;
- confermare la riorganizzazione dell'istituto della pronta reperibilità, in funzione del ridotto numero di addetti, per i Servizi Manutentivi, di Polizia Locale e quelli afferenti lo Stato Civile, nonché per i Servizi Cimiteriali e di Assistenza agli OO.II., per ragioni strettamente funzionali ad esigenze correlate ad emergenze che si verificano al di fuori dell'orario di servizio, anche mediante l'utilizzo di soluzioni organizzative alternative, fermo restando il rispetto del principio del contenimento dei costi in rapporto alle effettive esigenze organizzative e di quanto previsto all'art. 24 del CCNL 21.05.2018;
- utilizzare le eventuali economie degli istituti relativi al salario accessorio per remunerare la Performance organizzativa e individuale del personale dipendente;
- destinare una parte delle risorse destinate al trattamento accessorio per remunerare la performance organizzativa ed individuale, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 80 comma 3 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021.

Tabella analitica della costituzione del fondo:

La consistenza definitiva del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 è quantificata complessivamente nell'importo di € 664.989,74, di cui:

- € 538.012,89, componenti soggette al limite ex art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017;
- € 126.976,85, componenti escluse dal limite ex art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023			
Riferimento contrattuale	Testo	Descrizione	Importo
Risorse stabili - CCNL 2016/2018			
Articolo 67, comma 1	<i>Importo Unico Consolidato</i>		€ 495.548,77
Articolo 67, comma 2 lett. a	<i>a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019</i>	Incremento del salario accessorio CCNL 21.5.2018	€ 12.812,80
Articolo 67,	<i>b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime</i>	Differenza tra	€ 4.872,92

comma 2, lett. b	<i>di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data</i>	incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni	
Articolo 67, comma 2, lett. c	<i>c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno</i>	Anno 2017	€ 9.094,41
		Anno 2018	€ 4.543,24
		Anno 2019	€ 2.521,35
		Anno 2020	€ 5.986,24
		Anno 2021	€ 4.313,53
		Anno 2022	€ 1.740,96
Risorse stabili - CCNL 2019/2021			
Articolo 79, comma 1 lett. b	<i>b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018;</i>	Incremento del salario accessorio CCNL 16.11.2022	€ 11.745,50
Articolo 79, comma 1 lett. d	<i>d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.</i>	differenziali progressioni economiche orizzontali	€ 6.216,34
Articolo 79, comma 1 bis	<i>A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78, al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.</i>	differenziali ex B1-B3 e D1-D3	€ 20.421,02
Totale risorse stabili			€ 579.817,08
Risorse variabili - CCNL 2016/2018			
art. 67, comma 3 lett. c	<i>risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge:</i>		
	<i>art. 113 D.Lgs 50/2016</i>	incentivi per funzioni tecniche	€ 15.530,72
	<i>art. 70 ter</i>	compensi ISTAT	€ 3.560,00
art. 67, comma 3 lett. f	<i>risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati</i>	risorse messi notificatori	€ 569,03
Risorse variabili - CCNL 2019/2021			
articolo 79, comma 2 lett. c	<i>c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, con riferimento specifico alle risorse di cui all'art 98, comma 1 (proventi art. 208 del Codice della Strada, D.Lgs. 285/1992)</i>	CdS	€ 9.025,00
		inclusis	€ 1.110,36

articolo 79, comma 2 lett. d	<i>eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario</i>		€ 6.505,11
articolo 79, comma 3	<i>0,22 per cento del monte salari 2018</i>		€ 6.818,69
Articolo 79, comma 5	<i>Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023</i>	incremento 84,50 Euro per annualità 2021-2022	€ 23.491,00
articolo 80, comma 1	<i>Economie fondo anno precedente provenienti da parte stabile</i>		€ 18.562,75
Totale risorse variabili			€ 85.172,66
TOTALE FONDO 2023 AL NETTO DELLE DECURTAZIONI			€ 664.989,74
dichiarazione congiunta n. 5	articolo 67 comma 2 lettera a) CCNL 2016/2018		€ 12.812,80
	articolo 67 comma 2 lettera b) CCNL 2016/2018		€ 4.872,92
	articolo 79, comma 1 lettera b) CCNL 2019/2021		€ 11.745,50
	articolo 79, comma 1 lettera d) CCNL 2019/2021		€ 6.216,34
	articolo 79, comma 1 bis CCNL 2019/2022		€ 20.421,02
	articolo 79, comma 5 CCNL 2019/202		€ 30.309,69
	incentivi per funzioni tecniche		€ 15.530,72
	Economie fondo anno precedente provenienti da parte stabile		€ 18.562,75
	Economie anno precedente lavoro straordinario		€ 6.505,11
	Totale componenti escluse dal limite		€ 126.976,85
Fondo risorse decentrate al netto delle componenti escluse dal limite ex art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017			€ 538.012,89

Rispetto dei vincoli generali: il contratto collettivo decentrato integrativo 2023 rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

A seguito della modifica normativa introdotta dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs n. 75 del 22.06.2017, 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.

Con l'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, 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.

La Ragioneria Generale dello Stato, con nota prot. 179877 del 1 settembre 2020, ha fornito istruzioni e chiarimenti in ordine alle modalità di adeguamento del limite del trattamento accessorio imposto dall'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, nello specifico:

- per quanto riguarda il trattamento accessorio, il limite rimane quello indicato dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017, che corrisponde alle risorse destinate a tale titolo al personale nell'anno 2016;
- dal 2020, il fondo potrà essere incrementato annualmente in caso di incremento del numero dei dipendenti in servizio rispetto alla data del 31 dicembre 2018. Al contrario, in caso di riduzione del personale in servizio rispetto al 31 dicembre 20218, il fondo dovrà essere diminuito, fatto salvo il limite "minimo" del valore del salario accessorio del 2016, sotto il quale non potrà essere determinato.

In applicazione delle suddette indicazioni e modalità di calcolo fornite dalla RGS, valutato che la media del personale in servizio nell'anno corrente presenta una riduzione del 7,44% rispetto alla media del personale in servizio al 31.12.2018, si renderebbe necessaria una riduzione del fondo dell'anno 2023 dell'importo di € 45.768,66, al fine di mantenere inalterato il valore medio pro capite riferito al 2018.

Tuttavia, fatto salvo il limite "minimo" del valore del salario accessorio del 2016, ai fini del rispetto del limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, l'importo complessivo delle risorse 2023 destinate al salario accessorio del personale dipendente richiede una decurtazione pari a € 19.125,98, come di seguito rappresentato:

	ANNO 2016	ANNO 2023
Totale della costituzione del fondo risorse decentrate dei dipendenti	653.126,19	664.989,74
Totale della costituzione del fondo risorse decentrate dei dirigenti	147.318,25	150.864,56
Totale lordo	800.444,44	815.854,30
Voci escluse dal fondo dei dipendenti per la verifica del limite (con segno più)	27.731,19	126.976,85
Voci escluse dal fondo dei dirigenti per la verifica del limite (con segno più)		3.546,31
Voci escluse dalle risorse per le Elevate Qualificazioni (con segno più)		1.203,90
Totale voci escluse	- 27.731,19	-131.727,06
Retribuzione di posizione e di risultato delle P.O./E.Q. imputate a bilancio comprensiva della quota di cui all'art. 79 comma 3 CCNL 2019/21 (0,22% m.s. 2018 = € 1.203,90)		108.678,81
Accessorio segretario comunale (posizione, risultato, galleggiamento, maggiorazione posizione) rapportato alla % di segreteria convenzionata anno corrente (75%)	49.327,08	42.360,26
Assegno <i>ad personam</i> dei dipendenti incaricati ex art. 90 del TUEL		6.000,00
Fondo straordinario	30.057,80	30.057,80
Totale verifica art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017	852.098,13	871.224,11

Decurtazione da operare per rispetto limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017		- 19.125,98
---	--	-------------

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

	Anno 2021	Anno 2022 (effettivo)	Anno 2023
Destinazioni non regolate dal contratto Integrativo			
Indennità di comparto	34.000,00	34.193,58	35.890,84
Progressioni orizzontali storiche	85.999,80	129.602,79	176.015,55
Totale destinazioni non regolate dal contratto Integrativo	119.999,80	163.796,37	211.906,39
Destinazioni regolate dal contratto Integrativo			
Progressioni orizzontali con decorrenza nell'anno	53.632,00	27.174,95	15.700,00
Indennità di turno	27.500,00	32.064,11	36.000,00
Indennità di reperibilità	16.030,00	11.711,58	13.934,00
Indennità condizioni lavoro	7.070,00	5.856,00	6.932,00
Indennità di disagio	570,00	-	-
Indennità di maneggio valori	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Trattamento per attività prestata in giorno di riposo settimanale			7.750,00
Indennità di servizio esterno	2.800,00	3.933,50	4.400,00
Indennità personale vigilanza finanziato da CdS			9.025,00
Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D (art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1)	45.000,00	38.300,00	48.200,00
Indennità specifiche responsabilità (Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 2)	5.191,00	7.290,00	8.432,00
Indennità personale ex qualifica VIII privo di P. O. (art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018)	774,72	774,72	839,28
Compensi per messi notificatori (art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018)	1.058,66	3.480,35	569,03
Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge (art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018) – progettazione interna	14.055,32	14.103,99	15.530,72
Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge (art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018) – (progetti servizio politiche sociali)		1.871,41	1.110,36
Art. 43, L. 449/1997 compensi censimento e ISTAT (art. 68 c. 2 lette g) CCNL 21.05.2018)		1.958,20	3.560,00
Compensi professionali legali in relazioni a sentenze favorevoli (art. 68 c. 2 lette g) art. 18 c. 1 lett. h) CCNL 21.05.2018)		15.664,86	0,00
Premi collegati alla performance individuale e progetti – economie anno precedente (art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018)	19.600,93	39.089,04	18.562,75

Premi collegati alla performance individuale e progetti – economie buoni pasto 2020 (art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018)	10.686,57	0	
Premi collegati alla performance individuale e progetti 2020 – economie straordinario anno precedente (art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018)		5.058,04	6.505,11
Premi collegati alla performance organizzativa e individuale – anno 2023 - art. 79 comma 3 e 5 ccnl 2019/2021 (0,22% monte salari 2018 quota fondo)			6.818,69
Premi collegati alla performance organizzativa e individuale – anno 2023 - art. 79 comma 1 lettera b) e comma 5 ccnl 2019/2021 (quota relativa agli anni 2021 e 2022)			23.491,00
Premi collegati alla performance individuale e progetti (art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018)	11.181,86	0	
Premi collegati alla performance individuale e progetti 0 (art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018)	259.489,27	240.728,59	206.597,43
Totale destinazioni regolate dal contratto Integrativo	474.070,33	449.059,34	433.957,37
Sintesi della destinazione del Fondo sottoposto a certificazione			
Somme non regolate dal contratto	119.999,80	163.796,37	211.906,39
Somme regolate dal contratto	474.070,33	449.059,34	433.957,37
Somme ancora da regolare			
Totale somme a disposizione della contrattazione integrativa	594.070,13	612.855,71	645.863,76
Riduzione per applicazione art. 23, comma 2 D.Lgs 75/2017	14.650,99	20.163,95	19.125,98
Totale Fondo risorse decentrate	608.721,12	633.019,66	664.989,74

Il CCDI 2023/2025 conferma quanto già previsto dal precedente CCDI 2021/2023 in merito alla disciplina di alcuni istituti, salvo gli adeguamenti necessari a seguito delle novità introdotte dal CCNL 16.11.2022, in particolare:

Indennità di turnazione: confermata per il personale che opera presso il Comando di Polizia Locale nei casi in cui si preveda un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore. In applicazione dell'art. 30, comma 5 lett. d del CCNL 16.11.2022, è stata inserita la possibilità, per il personale che presta servizio in giornata festiva infrasettimanale, di optare per il riposo compensativo, in luogo della corresponsione della maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2 lett. c del citato CCNL.

Indennità per specifiche responsabilità: indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022, al fine di compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, e riconoscibile al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari che non risultano incaricati di E.Q.

L'indennità è disciplinata dall'art. 22 del CCDI 2023/2025 il quale recepisce le novità introdotte dalla contrattazione nazionale per quanto riguarda le fattispecie.

Ciascun dipendente potrà cumulare più compensi o indennità di natura “accessoria”, solo nel caso in cui detti compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse.

Il budget annuo da destinare alla remunerazione dell’istituto è stabilito in sede di contrattazione decentrata, previo rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconosciuto, a cura dei Dirigenti.

Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 350,00 ad un massimo attribuibile di € 3.000,00 (elevabile a € 4.000 per il personale inquadrabile nell’area dei funzionari e dell’EQ) ed è collegato all’effettivo esercizio delle specifiche responsabilità.

La graduazione dell’indennità avviene sulla base dei criteri generali di cui al precedente comma 9 e tenuto conto seguenti parametri e sub parametri di valutazione:

Parametro di valutazione	Sub parametro di valutazione	Grado di valutazione	Punteggio
Grado di competenza specialistico-professionale rispetto alle funzioni da svolgere (max 40 punti)	Competenze specialistiche: si tiene conto, ad esempio, delle competenze specialistiche fondamentali per assumere responsabilità nel supporto e nel concorso alla determinazione delle decisioni del dirigente	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10
	Competenze amministrative: si tiene conto ad esempio della responsabilità di gestione di istruttorie complesse e del grado di autonomia, delle responsabilità in relazione a precisi obblighi di legge, a scadenze e ad obiettivi fissati.	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10
	Competenze gestionali: si tiene conto ad esempio della responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro, della gestione di procedimenti di spesa,	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10
Grado di complessità delle funzioni (max 40 punti)	Rilevanza esterna delle funzioni (economica o giuridica)	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10
	Complessità della struttura organizzativa affidata	Elevato	40
		Medio	25

		Basso	10
Quadro delle relazioni sistematiche (max 40 punti)	Riunioni con utenti esterni e complessità del sistema di relazioni	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10
	Riunioni con altri enti, organismi e istituzioni e complessità del sistema di relazioni	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10
	Relazioni interne all'ente (anche in tenendo conto di eventuale personale coordinato o dell'incidenza trasversale rispetto ad altri settori dello svolgimento delle attività)	Elevato	40
		Medio	25
		Basso	10

c) Efetti abrogativi impliciti

Dalla data di stipulazione definitiva del CCDI cessano di produrre effetti tutte le norme e gli accordi non compatibili con il contratto sottoscritto.

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

Le previsioni sono in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applicano i criteri adottati con il sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato dall'Ente. In assenza di un sistema di valutazione, di verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance.

Nel CCDI 2023/2025 sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- compensi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale, per i quali è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- compensi correlati al premio individuale, come previsto dall'art. 81 del CCNL 16.11.2022;

- progressioni economiche, in modo selettivo secondo quanto previsto dall'art. 13 del CCDI, nei limiti delle risorse disponibili;
- specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla norma.

Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO), approvato annualmente con deliberazione della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso, tenuto conto degli indicatori previsti dal vigente SMVP.

Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente SMVP e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO e nel Piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che i dipendenti abbiano svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno il 50% dei giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

In conformità all'art. 81 del CCNL Comparto funzioni Locali del 16.11.2022, ai dipendenti che conseguono valutazione di performance più elevata e assegnata una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente. Per accedere al premio individuale è necessario aver conseguito una valutazione della performance individuale pari ad almeno 85/100. L'ammontare complessivo destinato al predetto istituto contrattuale è suddiviso numericamente in misura pari al 10% (arrotondato per eccesso) del personale appartenente a ciascuna area organizzativa.

- 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):

Annualmente, la contrattazione decentrata determina la somma destinata al fondo per le progressioni economiche all'interno delle aree (differenziali stipendiali), che saranno attribuiti attraverso una procedura selettiva di area organizzativa, attivabile in funzione delle risorse disponibili.

I requisiti per concorrere alla progressione economica orizzontale sono disciplinati all'art. 18 del CCDI 2023/2025: avere maturato un'anzianità di almeno 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita; non aver subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente la decorrenza prevista, superiori alla multa.

La valutazione totale sarà data dalla somma scaturita da:

- media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime 3 disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 70. 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;
- esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente. Per ciascun anno di anzianità nel profilo professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale acquisito vengono assegnati 3,5 punti. Il numero massimo di anni di anzianità cui attribuire i punti è di 7 anni, per un massimo di 24,5 punti;
- capacità culturali e professionali. Saranno attribuiti: 1 punto per ogni titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, o abilitazioni. Il punteggio massimo attribuibile con il presente criterio è di 5,5 punti.

Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da almeno 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto.

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

Le parti, con la sottoscrizione della preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025, nel concorrere al perseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, intendono incentivare l'impegno e la qualità della performance destinandovi, per l'ottimale conseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento, finalizzate ai trattamenti accessori comunque denominati.

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

Il Segretario Generale, con incarico dirigenziale
dell'Area Politiche del personale

Dott. Giancarlo Carta





COMUNE DI PORTO TORRES
AREA ORGANIZZAZIONE, PROGRAMMAZIONE, BILANCIO, TRIBUTI,
PARTECIPAZIONI, SISTEMI INFORMATIVI, INNOVAZIONE

Ipotesi di contrattazione collettiva decentrata integrativa per la proposta di utilizzo del fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività Anno 2023

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	579.817,08
Risorse variabili	85.172,66
Totale	664.989,74

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

Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate relativamente all’anno 2023 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 579.817,08.

CCNL 2016/2018		
Art. 67, co.1	Unico importo della parte stabile del fondo 2017 cui sono sottratte le risorse destinate in tale anno alla incentivazione delle posizioni organizzative negli enti con i dirigenti e le risorse di cui all’art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell’anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse siano state utilizzate, nell’anno 2017, per gli incarichi di “alta professionalità”	495.548,77
Art. 67, co .2, lett. a)	Euro 83,20 per ciascuna unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall’anno 2019;	12.812,80
Art. 67, co .2, lett. b)	Differenziale delle progressioni economiche a seguito del CCNL 21 maggio 2018 (tali risorse vanno al di fuori del tetto del fondo 2017).	4.872,92
Art. 67, co 2, lett. c	Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (Ria, assegni ad personam dei cessati, etc.)	28.199,73
CCNL 2019/2021		
Art. 79, co. 1 lett. b)	Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018	11.745,50
Art. 79, co. 1 lett. d)	Differenze tra gli incrementi a regime di cui all’art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	6.216,34
Art. 79, co. 1 bis	Quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1.	20.421,01

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono state quantificate, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 85.172,66 e così determinate:

CCNL 2016/2018		
Art. 67, co. 3, lett. c)	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge:	19.090,72
Art. 67, co. 3, lett. f)	Risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;	569,03
CCNL 2019/2021		
Art. 79, co. 2 lett. c)	Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, con riferimento specifico alle risorse di cui all'art 98, comma 1 (proventi art. 208 del Codice della Strada, D.Lgs. 285/1992)	10.135,36
Art. 79, co. 2 lett. d)	Eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario	6.505,11
Art. 79, co. 3	0,22 per cento del monte salari 2018	6.818,69
Art. 79, co. 5	Quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023	23.491,00
Art. 80, co. 1	Economie fondo anno precedente provenienti da parte stabile	18.562,75

Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	579.817,08
Risorse variabili	85.172,66
Totale	664.989,74

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per € 211.906,39 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto.	35.890,84
Progressioni orizzontali storiche	176.015,55
Totale	211.906,39

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 433.957,37 così suddivise:

Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali con decorrenza nell'anno di riferimento	15.700,00
Indennità di turno.	36.000,00
Indennità di reperibilità.	13.934,00
Indennità condizioni di lavoro (rischio, maneggio valori)	6.932,00
Trattamento per attività prestata in giorno festivo di riposo settimanale	7.750,00
Indennità di servizio esterno	4.400,00
Indennità personale vigilanza finanziato da CdS	9.025,00
Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	48.200,00
Indennità specifiche responsabilità	8.432,00
Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	839,28
Compensi per messi notificatori	569,03
Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge - progettazione interna	15.530,72
Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge - progetti servizio politiche sociali	1.110,36
Art. 43, L. 449/1997 compensi censimento e ISTAT (art. 68 c. 2 lett. G) CCNL 21.05.2018	3.560,00
Premi collegati alla performance individuale e progetti – Economie anno precedente (art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018	18.562,75
Premi collegati alla performance individuale e progetti 2020 – Economie straordinario anno precedente (art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018	6.505,11
Premi collegati alla performance organizzativa e individuale – anno 2023 - art. 79 comma 3 e 5 ccnl 2019/2021 (0,22% monte salari 2018 quota fondo)	6.818,69
Premi collegati alla performance organizzativa e individuale – anno 2023 - art.79 comma 1 lettera b) e comma 5 ccnl 2019/2021 (quota relativa agli anni 2021 e 2022)	23.491,00
Premi collegati alla performance individuale e progetti (art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018)	206.597,43
Totale destinazioni regolate dal contratto Integrativo	433.957,37

Il totale delle destinazioni regolate dal contratto € 433.957,37 è ridotto, e pertanto non oggetto di contrattazione, per un importo pari a € 19.125,98 per il rispetto limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	211.906,39
Somme regolate dal contratto	433.957,37
Totale	645.863,76

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 579.817,08 e le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) non regolamentate dal contratto integrativo ammontano a € 211.906,39. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono pertanto tutte finanziate con risorse stabili.

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

Gli incentivi economici saranno erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle CCDI dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione. Nel

corso del 2013 è stata approvata la nuova metodologia di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente, in coerenza con il dettato del D.Lgs 150/2009.

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

Per l'anno 2023 è prevista l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 14 del CCNL 2019/2021, in misura non superiore al 10% dei dipendenti aventi diritto, secondo criteri di selettività e con effetto dalla data 1° gennaio 2023, nel rispetto della normativa vigente e con contenimento dell'incidenza delle nuove progressioni nei limiti delle disponibilità delle risorse stabili.

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

	Anno 2022 (effettivo)	Anno 2023	Differenza
Destinazioni non regolate dal contratto Integrativo			
Indennità di comparto	34.193,58	35.890,84	1.697,26
Progressioni orizzontali storiche	129.602,79	176.015,55	46.412,76
Totale destinazioni non regolate dal contratto Integrativo	163.796,37	211.906,39	48.110,02
Destinazioni regolate dal contratto Integrativo			
Progressioni orizzontali	27.174,95	15.700,00	- 11.474,95
Indennità di turno	32.064,11	36.000,00	3.935,89
Indennità di reperibilità	11.711,58	13.934,00	2.222,42
Indennità condizioni lavoro	5.856,00	6.932,00	1.076,00
Tattamento per attività prestata in giorno festivo di riposo settimanale	-	7.750,00	7.750,00
Indennità di servizio esterno	3.933,50	4.400,00	466,50
Indennità personale vigilanza finanziato da CdS	-	9.025,00	9.025,00
Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D (art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1)	38.300,00	48.200,00	9.900,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 2)	7.290,00	8.432,00	1.142,00
Indennità personale ex qualifica VIII privo di P. O. (art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018)	774,72	774,72	-
Compensi per messi notificatori (art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018)	3.480,35	569,03	- 2.911,32
Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge (art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018) - progettazione interna	14.103,99	15.530,72	1.426,73
Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge - progetti servizio politiche sociali	1.871,41	1.110,36	- 761,05
Art. 43, L. 449/1997 compensi censimento e ISTAT (art. 68 c. 2 lett. G) CCNL 21.05.2018	1.958,20	3.560,00	1.601,80
Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli (art. 68 c. 2 lett. g) art.18 c. 1 lett. h) CCNL 21.05.2018)	15.664,86	-	- 15.664,86
Premi collegati alla performance individuale e progetti – economie anno precedente (art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018)	39.089,04	18.562,75	- 20.526,29
Premi collegati alla performance individuale e progetti – economie straordinario 2020 (art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018)	5.058,04	6.505,11	1.447,07
Premi collegati alla performance organizzativa e individuale – anno 2023 - art. 79 comma 3 e 5 ccnl 2019/2021 (0,22% monte salari 2018 quota fondo)	-	6.818,69	6.818,69
Premi collegati alla performance organizzativa e individuale – anno 2023 - art. 79 comma 1 lettera b) e comma 5 ccnl 2019/2021 (quota relativa agli anni 2021 e 2022)	-	23.491,00	23.491,00

Premi collegati alla performance individuale e progetti 0 (art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018)	240.728,59	206.597,43	- 34.131,16
Totale destinazioni regolate dal contratto Integrativo	449.059,34	433.892,81	- 15.166,53
Sintesi della destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	Anno 2022	Anno 2023	Differenza
Somme non regolate dal contratto	163.796,37	211.906,39	48.110,02
Somme regolate dal contratto	449.059,34	433.957,37	- 15.101,97
Totale	612.855,71	645.863,76	33.008,05
Riduzione premio collegato performance	20.163,95	19.125,98	- 1.037,97
	633.019,66	664.989,74	31.970,08
somme non soggette al limite	102.481,53	126.976,85	24.495,32
TOTALE FONDO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE	530.538,13	538.012,89	7.474,76

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

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

Con determinazione dirigenziale del 17.05.2023, n. 1191, si è provveduto alla costituzione provvisoria del Fondo delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2023, nell'importo di € 600.450,94.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 116 del 21.06.2023 sono state fornite specifiche linee di indirizzo, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali, circa i criteri e le modalità costitutive e procedurali da osservare in materia di disciplina delle risorse decentrate per l'anno 2023, tra le quali:

- programmare l'utilizzo delle risorse annualmente destinate al salario accessorio del personale, ai sensi dell'art. 79 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, quantificate nel fondo delle risorse decentrate, costituito in via provvisoria con determinazione n. 1191 del 17.05.2023;
- incrementare, per l'anno 2023, le risorse di cui all'art. 79, comma 2 lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente pari allo 0,22 per cento del monte salari 2018, ripartendo le risorse così individuate in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6;
- programmare l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, di cui all'art. 14 del CCNL 2019/2021, in misura non superiore al 10% dei dipendenti in servizio al 1° gennaio 2023, secondo criteri di selettività, nel rispetto della normativa vigente e con contenimento dell'incidenza delle nuove progressioni nei limiti delle disponibilità delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità;
- promuovere l'istituto contrattuale delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL del 21.05.2018, oggi sostituito dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, così come disciplinato dall'art. 18 del vigente CCDI 2021/2023, sottoscritto il 14 settembre 2021, con un'incidenza sul totale delle risorse disponibili pari ad un importo complessivo di € 48.200,00, fatta salva la possibilità di destinare le eventuali economie alla erogazione dei compensi incentivanti la performance;
- confermare la riorganizzazione dell'istituto della pronta reperibilità, in funzione del ridotto numero di addetti, per i Servizi Manutentivi, di Polizia Locale e quelli afferenti lo Stato Civile, nonché per i Servizi Cimiteriali e di Assistenza agli OO.II., per ragioni strettamente funzionali ad esigenze correlate ad emergenze che si verifichino al di fuori dell'orario di servizio, anche mediante l'utilizzo di soluzioni organizzative alternative, fermo restando il rispetto del principio del contenimento dei costi in rapporto alle effettive esigenze organizzative e di quanto previsto all'art. 24 del CCNL 21.05.2018;
- utilizzare le eventuali economie degli istituti relativi al salario accessorio per remunerare la Performance organizzativa e individuale del personale dipendente;

- destinare una parte delle risorse destinate al trattamento accessorio per remunerare la performance organizzativa ed individuale, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 80 comma 3 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021.

Con determinazione dirigenziale del 13.12.2023, n. 3136, si è provveduto alla costituzione definitiva del fondo delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2023, nell'importo di € 664.989,74.

In data 15 dicembre 2023, il dirigente del servizio personale firma la relazione illustrativa del fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2023.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2 D.Lgs 75/2017 risulta rispettato

	ANNO 2016	ANNO 2023
Totale della costituzione del fondo risorse decentrate dei dipendenti	653.126,19	664.989,74
Totale della costituzione del fondo risorse decentrate dei dirigenti	147.318,25	150.864,56
Totale lordo	800.444,44	815.854,30
Voci escluse dal fondo dei dipendenti per la verifica del limite (con segno più)	27.731,19	126.976,85
Voci escluse dal fondo dei dirigenti per la verifica del limite (con segno più)		3.546,31
Voci escluse dalla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. e E.Q.		1.203,90
Totale voci escluse	-27.731,19	-131.727,06
Retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative imputate a bilancio comprensive della quota di cui all'art. 79 comma 3 CCNL 2019/21 (0,22% m.s. 2018 = € 1.203,90)		108.678,81
Accessorio segretario comunale (posizione, risultato, galleggiamento, maggiorazione posizione) rapportato alla % di segreteria convenzionata anno corrente (75%)	49.327,08	42.360,26
Assegno <i>ad personam</i> dei dipendenti incaricati ex art. 90 del TUEL		6.000,00
Fondo straordinario	30.057,80	30.057,80
Totale verifica art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017	852.098,13	871.224,11
Decurtazione da operare per rispetto limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017		-19.125,98

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

Il totale del Fondo 2023 (€ 664.989,74) aumentato degli importi relativi al finanziamento delle posizioni organizzative per € 108.678,81, al fondo per il lavoro straordinario per € 30.057,80 decurtato di € 19.125,98 in applicazione del limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, per un totale complessivo di € 784.600,37 è stato interamente impegnato sui capitoli di spesa indicati nelle tabelle sotto riportate.

Anno	N. Imp.	Oggetto Impegno	Capitolo	Mis/Prog	Importo
2023	381	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1101000	01.01	1.126,80
2023	382	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1101001	01.02	1.351,44
2023	383	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1101002	01.03	1.473,46
2023	384	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1101003	01.04	1.670,76
2023	385	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1101004	01.05	563,40
2023	386	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1101005	01.06	4.457,88
2023	387	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1101006	01.07	2.417,04
2023	388	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1101007	01.08	497,52
2023	389	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1101008	01.10	995,04

2023	390	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1101009	01.11	905,40
2023	391	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1103000	03.01	8.976,36
2023	392	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1104000	04.06	426,96
2023	394	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1105000	05.02	497,52
2023	395	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1106000	06.01	426,96
2023	396	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1108000	08.01	563,40
2023	397	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1109000	09.02	351,72
2023	398	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1109001	09.03	924,48
2023	399	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1110000	10.05	213,48
2023	400	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1112000	12.07	3.506,40
2023	401	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1112001	12.09	426,96
2023	402	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1113001	13.07	426,96
2023	403	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1114000	14.04	995,04
2023	618	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1101005	01.06	469,50
2023	709	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1101008	01.10	1.553,15
2023	719	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1101008	01.10	318,59
2023	1382	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1101008	01.10	196,55
2023	1525	indennità di comparto a carico del fondo - anno 2023-	1101008	01.10	158,07

35.890,84

2023	1750	Differenze P.E.O. periodo 10 dicembre 2018 - 31 dicembre 2022	1101008	01.10	14.949,03
2023	337	Progressione economica orizzontale anno 2023	1101000	01.01	8.924,78
2023	338	Progressione economica orizzontale anno 2023	1101001	01.02	5.321,36
2023	339	Progressione economica orizzontale anno 2023	1101002	01.03	20.812,92
2023	340	Progressione economica orizzontale anno 2023	1101003	01.04	5.142,29
2023	341	Progressione economica orizzontale anno 2023	1101004	01.05	5.995,11
2023	342	Progressione economica orizzontale anno 2023	1101005	01.06	15.521,81
2023	343	Progressione economica orizzontale anno 2023	1101006	01.07	6.240,26
2023	344	Progressione economica orizzontale anno 2023	1101007	01.08	1.521,82
2023	345	Progressione economica orizzontale anno 2023	1101008	01.10	3.861,36
2023	346	Progressione economica orizzontale anno 2023	1101009	01.11	7.435,93
2023	348	Progressione economica orizzontale anno 2023	1103000	03.01	28.513,12
2023	349	Progressione economica orizzontale anno 2023	1104000	04.06	1.440,79
2023	350	Progressione economica orizzontale anno 2023	1105000	05.02	3.979,56
2023	351	Progressione economica orizzontale anno 2023	1106000	06.01	1.795,95
2023	352	Progressione economica orizzontale anno 2023	1108000	08.01	3.973,20
2023	353	Progressione economica orizzontale anno 2023	1109000	09.02	4.186,84
2023	354	Progressione economica orizzontale anno 2023	1109001	09.03	4.079,43
2023	355	Progressione economica orizzontale anno 2023	1110000	10.05	719,93
2023	356	Progressione economica orizzontale anno 2023	1112000	12.07	21.094,97
2023	357	Progressione economica orizzontale anno 2023	1112001	12.09	1.018,30
2023	358	Progressione economica orizzontale anno 2023	1114000	14.04	2.451,80
2023	1191	Progressione economica orizzontale anno 2023	1101000	01.01	4.808,19
2023	1192	Progressione economica orizzontale anno 2023	1101002	01.03	1.156,46
2023	1193	Progressione economica orizzontale anno 2023	1113001	13.07	1.070,34

176.015,55

Anno	N Imp.	Sub Imp.	Oggetto Impegno	Capitolo	Mis/Prog	2023	2024
2023	296		Posizioni Organizzative ex art. 13, comma 1 lett. a) e lett. b) del CCNL 21.05.2018 – Retribuzione di posizione anno 2023	1101028	01.10	2.301,40	
2023	296	1	Posizioni Organizzative ex art. 13, comma 1 lett. a) e lett. b) del CCNL 21.05.2018 – Retribuzione di posizione anno 2023 - POLIZIA LOCALE -	1101028	01.10	2.872,00	

2023	296	2	Posizioni Organizzative ex art. 13, comma 1 lett. a) e lett. b) del CCNL 21.05.2018 – Retribuzione di posizione anno 2023 - GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	1101028	01.10	2.872,00	
2023	296	3	Posizioni Organizzative ex art. 13, comma 1 lett. a) e lett. b) del CCNL 21.05.2018 – Retribuzione di posizione anno 2023 - RISORSE UMANE -	1101028	01.10	2.872,00	
2023	296	4	Posizioni Organizzative ex art. 13, comma 1 lett. a) e lett. b) del CCNL 21.05.2018 – Retribuzione di posizione anno 2023 - POLITICHE SOCIALI E IST. SCOLASTICHE	1101028	01.10	2.872,00	
2023	296	5	Posizioni Organizzative ex art. 13, comma 1 lett. a) e lett. b) del CCNL 21.05.2018 – Retribuzione di posizione anno 2023 - LL PP E MANUTENZIONI -	1101028	01.10	2.872,00	
2023	296	6	Posizioni Organizzative ex art. 13, comma 1 lett. a) e lett. b) del CCNL 21.05.2018 – Retribuzione di posizione anno 2023 - AMBIENTE IGIENE CANILE CIMITERO -	1101028	01.10	2.123,00	
2023	296	7	Posizioni Organizzative ex art. 13, comma 1 lett. a) e lett. b) del CCNL 21.05.2018 – Retribuzione di posizione anno 2023 - AVVOCATURA -	1101028	01.10	3.372,00	
2023	296	8	Incarichi di Elevata Qualificazione ex art. 16 CCNL 16.11.2022. Retribuzione di posizione e di risultato - polizia locale	1101028	01.10	7.689,80	
2023	296	9	Incarichi di Elevata Qualificazione ex art. 16 CCNL 16.11.2022. Retribuzione di posizione e di risultato - avvocatura	1101028	01.10	9.027,18	
2023	296	10	Incarichi di Elevata Qualificazione ex art. 16 CCNL 16.11.2022. Retribuzione di posizione e di risultato - politiche sociali e istituzioni scolastiche	1101028	01.10	6.836,57	
2023	296	11	Incarichi di Elevata Qualificazione ex art. 16 CCNL 16.11.2022. Retribuzione di posizione e di risultato - patrimonio e manutenzioni	1101028	01.10	6.836,57	
2023	296	12	Incarichi di Elevata Qualificazione ex art. 16 CCNL 16.11.2022. Retribuzione di posizione e di risultato - ll.pp. e manutenzioni	1101028	01.10	6.836,57	
2023	296	13	Incarichi di Elevata Qualificazione ex art. 16 CCNL 16.11.2022. Retribuzione di posizione e di risultato - gestione economico-finanziaria	1101028	01.10	6.836,57	
2023	296	14	Incarichi di Elevata Qualificazione ex art. 16 CCNL 16.11.2022. Retribuzione di posizione e di risultato - risorse umane	1101028	01.10	6.836,57	
2023	296	15	Incarichi di Elevata Qualificazione ex art. 16 CCNL 16.11.2022. Retribuzione di posizione e di risultato - ambiente	1101028	01.10	6.836,57	
2023	296	16	Incarichi di Elevata Qualificazione ex art. 16 CCNL 16.11.2022. Retribuzione di posizione e di risultato - partecipate	1101028	01.10	5.053,07	
2023	296	17	Incarichi di Elevata Qualificazione ex art. 16 CCNL 16.11.2022. Retribuzione di posizione e di risultato - comandante f.f.	1101028	01.10	6.407,80	
2024	74		Posizioni Organizzative ex art. 13, comma 1 lett. a) e lett. b) del CCNL 21.05.2018 – Retribuzione di risultato anno 2023	1101028	01.10		16.121,24
						91.353,67	16.121,24
						107.474,91	

Anno	N. Imp.	Oggetto Impegno	Capitolo	Mis/Prog	2023	2024	totale
2024	130	Maneggio valori	1101028	01.10		3.500,00	
					-	3.500,00	3.500,00
2023	405	indennità di qualifica ex 7/8 Q.F	1101010	01.01	839,28		
					839,28	-	839,28

2023	1275	art. 70 quinquies c. 2 Compensi per specifiche responsabilità	1101016	01.07	3.034,00		
2023	1276	art. 70 quinquies c. 2 Compensi per specifiche responsabilità	1111000	11.01	4.697,00		
2024	118	art. 70 quinquies c. 2 Compensi per specifiche responsabilità	1101016	01.07		292,00	
2024	119	art. 70 quinquies c. 2 Compensi per specifiche responsabilità	1111000	11.01		409,00	
					7.731,00	701,00	8.432,00
2023	1279	Reperibilità	1101010	01.01	600,00		
2023	1280	Reperibilità	1101016	01.07	500,00		
2023	1281	Reperibilità	1103002	03.01	10.600,00		
2023	1282	Reperibilità	1109004	09.03	984,00		
2024	122	Reperibilità	1101010	01.01		50,00	
2024	123	Reperibilità	1101016	01.07		100,00	
2024	124	Reperibilità	1103002	03.01		1.000,00	
2024	125	Reperibilità	1109004	09.03		100,00	
					12.684,00	1.250,00	13.934,00
2023	1278	Turno	1103002	03.01	32.000,00		
2024	121	Turno	1103002	03.01		4.000,00	
					32.000,00	4.000,00	36.000,00
2023	1283	Rischio	1101010	01.01	484,00		
2023	1284	Rischio	1101016	01.07	968,00		
2023	1285	Rischio	1101012	01.03	484,00		
2023	1286	Rischio	1101025	01.06	968,00		
2023	1287	Rischio	1110002	10.05	264,00		
2024	126	Rischio	1101010	01.01		44,00	
2024	127	Rischio	1101016	01.07		88,00	
2024	128	Rischio	1101012	01.03		44,00	
2024	129	Rischio	1101025	01.06		88,00	
					3.168,00	264,00	3.432,00
2023	1288	Servizio esterno	1103002	03.01	4.000,00		
2024	131	Servizio esterno	1103002	03.01		400,00	
					4.000,00	400,00	4.400,00
2023	1437	CdS - reperibilità	1103009	03.01	1.200,00		
2023	1438	CdS - servizio esterno	1103009	03.01	930,00		
2023	1436	CdS - turno	1103009	03.01	3.000,00		
2023	143	CdS - turno	1103009	03.01	1.350,00		
2023	144	CdS - reperibilità	1103009	03.01	540,00		
2023	145	CdS - servizio esterno	1103009	03.01	420,00		
2023	1650	CdS accessorio	1103009	03.01	901,00		
2023	1745	CdS accessorio	1103009	03.01	684,00		
					9.025,00	-	9.025,00
2023	1945	indennità per attività prestata in giorno di riposo settimanale	1103002	03.01	1.110,00		
2023	1946	indennità per attività prestata in giorno di riposo settimanale	1101028	01.10	6.140,00		
2024	191	indennità per attività prestata in giorno di riposo settimanale	1101028	01.10		500,00	
					7.250,00	500,00	7.750,00
					76.697,28	10.615,00	87.312,28

Anno Imp.	Num. Imp.	Ogg. Impegno	Capitolo	Mis/Prog	Imp. Attuale
2023	817	Straordinario in reperibilità anagrafe e stato civile	1101061	01.07	2.200,00
2023	818	Straordinario in reperibilità polizia locale e amministrativa	1103008	03.01	300,00
2023	819	Straordinario in reperibilità servizio necroscopico e cimiteriale	1112015	12.09	1.700,00
2023	820	Straordinario in reperibilità organi istituzionali	1101047	01.01	600,00
2023	821	Straordinario staff sindaco	1101047	01.01	400,00
2023	822	Straordinario polizia locale e amministrativa *	1103008	03.01	6.615,00
2023	824	Straordinario sistema di protezione civile	1111002	11.01	500,00
2023	825	Straordinario gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	1101058	01.03	2.500,00
2023	826	Straordinario gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	1101059	01.04	1.800,00
2023	827	Straordinario statistica e sistemi informativi	1101062	01.08	1.500,00
2023	828	Straordinario organi istituzionali	1101047	01.01	3.350,00
2023	829	Straordinario risorse umane	1101018	01.10	1.200,00
2023	830	Straordinario ufficio messi	1101061	01.07	1.500,00
2023	831	Straordinario servizi sociali	1112013	12.07	500,00
2023	832	Straordinario anagrafe e stato civile	1101061	01.07	700,00
2023	833	Straordinario tutela, valorizzazione e recupero ambientale	1109016	09.02	300,00
2023	834	Straordinario ufficio tecnico	1101060	01.06	2.757,80
2023	835	Straordinario urbanistica e assetto del territorio	1108005	08.01	400,00
2023	836	Straordinario suape	1114005	14.04	800,00
2023	837	Straordinario gestione dei beni demaniali e patrimoniali	1101073	01.05	200,00
2023	823	Straordinario polizia locale e amministrativa ptd	1103012	03.01	235,00
					30.057,80

Anno Finanz.	Anno Imp.	N. Imp.	Oggetto Impegno	Capitolo	Mis/Prog	Disponibile
2022	2023	951	Straordinario in reperibilità anagrafe e stato civile	1101061	01.07	115,72
2022	2023	952	Straordinario in reperibilità polizia locale e amministrativa	1103008	03.01	300,00
2022	2023	953	Straordinario in reperibilità ufficio tecnico	1101060	01.06	200,00
2022	2023	954	Straordinario in reperibilità servizio necroscopico e cimiteriale	1112015	12.09	468,76
2022	2023	955	Straordinario in reperibilità organi istituzionali	1101047	01.01	229,91
2022	2023	956	Straordinario staff sindaco	1101047	01.01	400,00
2022	2023	957	Straordinario polizia locale e amministrativa	1103008	03.01	211,91
2022	2023	958	Straordinario sistema di protezione civile	1111002	11.01	500,00
2022	2023	959	Straordinario gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	1101058	01.03	19,45
2022	2023	960	Straordinario gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	1101059	01.04	165,54
2022	2023	961	Straordinario organi istituzionali	1101047	01.01	385,10
2022	2023	962	Straordinario ufficio messi	1101061	01.07	856,60
2022	2023	963	Straordinario servizi sociali	1112013	12.07	173,74
2022	2023	964	Straordinario anagrafe e stato civile	1101061	01.07	341,86
2022	2023	965	Straordinario tutela, valorizzazione e recupero ambientale	1109016	09.02	300,00
2022	2023	966	Straordinario suape	1114005	14.04	372,80

2022	2023	967	Straordinario ufficio tecnico	1101060	01.06	1.263,72
2022	2023	968	Straordinario gestione dei beni demaniali e patrimoniali	1101073	01.05	200,00
						6.505,11

Anno Imp.	Num. Imp.	Ogg. Impegno	Capitolo	Mis/Prog	Importo
2023	183	Costituzione definitiva del fondo delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022 - compensi collegati alla Performance	1101028	01.10	18.562,75

Anno Imp.	Num. Imp.	Ogg. Impegno	Capitolo	Mis/Prog	Importo
2023	1962	PNRR M2C4I2.2 Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni - Lavori di Efficientamento energetico mediante il completamento della sostituzione di infissi al P.P. nella scuola S. Ruiu in Via Brunelleschi a Porto Torres. CUP I29J21016030007. Impegno somme per incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs 50/2016	1101025	01.06	838,32
2023	1963	PNRR M2C4 I2.2 interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni-CUP I29J21000350001-Scuola S. Ruiu Porto Torres in via Brunelleschi efficient. energ mediante completamento sostituzione infissi piano terra. Impegno somme per incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs 50/2016	1101025	01.06	652,72
2023	1964	Lavori di manutenzione degli impianti di atletica leggera ai fini dell'omologazione - CUP I27H21006580004. Impegno somme per incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs 50/2016	1101025	01.06	1.697,70
2023	1965	Lavori di messa a norma del complesso ex Autoparco per il conseguimento dell'agibilità. CUP I24E21001580004. Impegno somme per incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs 50/2016	1101025	01.06	1.899,66
2023	1966	PNRR-M5C2-I2.1-Progetto di rigenerazione della cittadella sportiva-riqualificazione e recupero dei locali e tribune - Realizzazione di un centro fitness in Piazza Cagliari 1970 a Porto Torres(SS) CUP I23D21000330005. Impegno somme per incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs 50/2016	1101025	01.06	3.565,59
2023	1967	Messa in sicurezza delle intersezioni stradali tra via Sassari e via dell'Erica, tra via dell'Erica e via dei Corbezzoli, mediante realizzazione di rotatorie stradali" - 1° lotto rotatoria via Sassari - CUP I21B19000470004. Impegno somme per incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs 50/2016	1101025	01.06	3.948,02
2023	1968	PNRR M2C4I2.2 Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni - Lavori di ripristino agibilità, messa in sicurezza dell'istituto scolastico Borgona CUP I26J18000040005. Impegno somme per incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs 50/2016	1101025	01.06	2.928,71
2023	1969	Indennità per specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018 – anno 2022	1101028	01.10	48.200,00
2024	196	Compensi per personale impegnato nei progetti di inclusione sociale di persone con disabilità – anno 2023	1101028	01.10	1.110,36
2024	197	Compensi personale per censimento e ISTAT – Fondo 2023	1101016	01.07	3.560,00
2024	198	Compensi messi notificatori – Fondo 2023	1101016	01.07	569,03
2024	199	Compensi destinati alla performance org.va e ind.le. Art. 79, comma 3 CCNL 2019/2021(0,22% m.s. 2018)	1101028	01.10	6.818,69

2024	200	Compensi da destinare a integrazione risorse art. 17, comma 6 CCNL 2019/2021. Art. 79, comma 3 CCNL 2019/2021(0,22% m.s. 2018)	1101028	01.10	1.203,90
2024	201	Compensi da destinare alla performance org.va e ind.le. Art. 79, comma 1 lett. b) CCNL 2019/2021 - anno 2021 e 2022	1101028	01.10	23.491,00
2024	202	Progressioni economiche orizzontali da assegnare a partire dall'anno 2023	1101028	01.10	15.700,00
2024	203	Compensi da destinare alla performance organizzativa e individuale anno 2023	1101028	01.10	206.597,43
					322.781,13

Porto Torres, 15/12/2023

Il Dirigente dell'Area organizzazione,
programmazione, bilancio, tributi e politiche del
personale

Dott. John Frank Fois



Firmato digitalmente da:

JOHN FRANK FOIS

15/12/2023 17:23



COMUNE DI PORTO TORRES **Provincia di SASSARI**

Collegio dei Revisori dei Conti **Verbale n. 41 del 19/12/2023**

Parere del Collegio dei Revisori dei Conti sulla costituzione definitiva del fondo delle risorse decentrate e contrattazione decentrata integrativa anno 2023

In data 19/12/2023 si è riunito, in teleconferenza, il Collegio dei Revisori dei Conti costituito nelle persone di:

dott. Giuseppe Carlo Sanna – presidente,
dott. Giovanni Pinna Parpaglia – componente,
dott.ssa Giuseppina Sanna – componente.

Il Collegio procede all'esame della costituzione definitiva del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2019/2021 – anno 2023 ai sensi dell'art. 40-bis D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

La predetta ipotesi del fondo è stata trasmessa al collegio con mail del 15.12.2023 ai fini del controllo della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, corredata dei seguenti documenti:

- la determinazione dirigenziale n. 1191/2023 del 17/05/2023, avente ad oggetto “*La costituzione provvisoria del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2016/2018 - anno 2023*”;
- la delibera di G.C. n. 116/2023 del 21/06/2023 avente ad oggetto “*Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa. Fondo delle risorse decentrate – anno 2022*”;
- la determinazione dirigenziale n. 3136/2023 del 13/12/2023 avente ad oggetto “*La costituzione definitiva del Fondo delle risorse decentrate destinate all'incentivazione di*

cui all'art. 79 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2019/2021- anno 2023”;

- la proposta CCDI normativo 2023_2025_AGG_12_12_;
- la relazione illustrativa alla preintesa del contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025;
- la relazione tecnico-finanziaria del dirigente dell'Area organizzazione, programmazione, bilancio, patrimonio, tributi e politiche del personale, Dott. John Frank Fois;

Premesso che

1) l'art. 40, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;

2) l'art. 40-bis, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che l'Organo di revisione contabile effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili, richiesto anche dall'articolo 8, c. 6, CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;

3) in applicazione dell'articolo 8, c. 1, del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Preso atto che

- con deliberazione n. 75 del 30/12/2022 il Consiglio comunale ha approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2023/2025;
- con deliberazione n. 82 del 11/05/2023 la Giunta comunale ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione per gli esercizi finanziari 2023/2025, affidando ai Responsabili delle Aree la gestione delle spese per il raggiungimento degli obiettivi ivi contenuti;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 177 del 20/06/2023 sono state fornite specifiche linee di indirizzo circa i criteri e le modalità costitutive e procedurali da

osservare in materia di disciplina delle risorse decentrate per l'anno 2023.

Vista

la preintesa sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023 del 16.11.2023;

esaminata

la relazione tecnico finanziaria sulla costituzione del fondo del personale non dirigente relativa al periodo 2023, redatta dal Dirigente dell'Area organizzazione, programmazione, bilancio, patrimonio, tributi e politiche del personale, Dott. John Frank Fois;

osservato che

- i controlli in materia di contrattazione decentrata integrativa sono stati modificati per effetto delle disposizioni introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 ed afferiscono sia alla compatibilità dei costi della stessa con i vincoli di bilancio, sia ai vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con riferimento alle disposizioni inderogabili sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;
- i Revisori dei Conti devono rilasciare una certificazione positiva su tutti gli aspetti normativi della contrattazione decentrata integrativa, attestando *“norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto”*;
- i Revisori devono effettuare il predetto controllo prima dell'autorizzazione da parte dell'organo di governo alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

tenuto conto che

- l'art. 33 del D.L. 34/2019 (cd *“Decreto Crescita”*), convertito con legge 28 giugno 2019 n. 58, prevede la possibilità di adeguare il trattamento accessorio del personale ex art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 (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”*;
- l'Ente, in conformità al suddetto decreto ed al fine di garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, e in particolare è fatto salvo il limite iniziale

(2016) qualora il personale in servizio sia inferiore a quello rilevato al 31 dicembre 2018.

- della nota prot. 179877 del 01/09/2020, con la quale la Ragioneria Generale dello Stato ha fornito istruzioni in merito all'adeguamento limite del trattamento accessorio imposto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019. Per quanto riguarda il trattamento accessorio, il limite rimane quello indicato dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, corrispondente alle risorse destinate al personale nell'anno 2016. Dal 2020, il fondo può essere incrementato annualmente in caso di aumento dei dipendenti in servizio rispetto al 31 dicembre 2018 e diminuito in caso di riduzione del personale, fatta salva **la soglia "minima"** del salario accessorio complessivo riferito all'anno 2016;

accertato che

- il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dagli articoli 67 e 68 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, come risulta dalle relazioni dei Responsabili dei Servizi;
- le risorse decentrate sono previste in specifici capitoli del Bilancio di Previsione finanziario per il periodo 2023-2025, annualità 2023, come dal prospetto allegato alla determinazione di costituzione definitiva del fondo;

rilevato

- che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
- che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;
- che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di Legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

verificati nel dettaglio

- il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D. Lgs 165/2001, come certificato dal Responsabile del servizio finanziario;

- il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016 così come previsto dall'art. 23, D. Lgs. n. 75/2017;
- la corretta applicazione dell'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019 per quanto concerne il calcolo dell'eventuale adeguamento del limite al trattamento accessorio dell'anno 2016.

Visto il bilancio di previsione dell'anno 2023/2025;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni e integrazioni;

Visti gli articoli 40, 40-bis e 48 del D. Lgs. n. 165/2001;

Visto l'art. 23, D. Lgs. n. 75/2017;

Visti i CCNL Funzioni locali 21/05/2018 e il CCNL 16/11/2022;

Visto lo Statuto ed il Regolamento di contabilità dell'Ente;

attesta

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di Legge.

Sassari, 19/12/2023

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Dott. Giuseppe Carlo Sanna

Dott. Giovanni Pinna Parpaglia

Dott.ssa Giuseppina Sanna



Firmato digitalmente da:
SANNA GIUSEPPE CARLO
Firmato il 19/12/2023 20:58
Seriale Certificato: 1611350
Valido dal 08/07/2022 al 08/07/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Firmato digitalmente da: PINNA PAPPAGLIA GIOVANNI
Luogo: Sassari
Data: 19/12/2023 18:13:42



Firmato digitalmente da:
SANNA GIUSEPPINA
Firmato il 19/12/2023 16:41
Seriale Certificato: 3108563
Valido dal 13/12/2023 al 13/12/2026
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA