



COMUNE DI CAPRI LEONE
Città Metropolitana di Messina

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2019**

[Handwritten signatures]

L'anno duemilaventuno in data 23 dicembre alle ore 16,30 e seguenti in seguito alla convocazione del 20.12.2020 n. prot. llo n.15857 si sono riuniti in modalità a distanza, nel rispetto delle disposizioni dettate dall'art.1, comma 9 l O del DPCM 18.10.2020, avvalendosi della piattaforma gotomeeting:

Delegazione trattante di parte pubblica, individuata con determina n. 13/2019, composta da:

Dott.ssa Maria Gabriella CRIMI –Presidente
Dott.ssa Giuseppina MANGANO–Componente
Dott. Simone VESSIA –Componente
Dott.ssa Antonina CAPUTO- Componente
Ing. Fabrizio A. PIDALA'-Componente

Delegazione trattante di parte sindacale

Maurizio Merlino delega prot. 791/2021 Segr. Gen./GB - CISL-FP
Maurizio Giliberto - CISL-FP
Sig.ra Rita CITRIGLIA- RSU
Sig.ra Marisa G.COCO – RSU

Premesso:

- che con delibera di Giunta Comunale n. 305/2019 l'Amministrazione ha impartito le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la definizione della contrattazione decentrata integrativa parte economica 2016,2017,2018 e 2019 e parte normativa 2019-2021;
- in data 23 dicembre 2019 sono state siglate le pretese in applicazione delle direttive impartite;
- le predette ipotesi di accordo, corredate delle relazioni illustrative, sono state trasmesse all'Organo Unico di Revisione pro-tempore;
- l'Organo di Revisione, con i verbali dal n. 27 al n. 34 del 27.12.2019 ha espresso parere non favorevole in ordine alla costituzione dei fondi 2016,2017,2018,2019 e, pertanto, ha dichiarato di non potere formulare il proprio parere sulle relazioni illustrative e tecnico finanziarie relative agli anni oggetto di contrattazione;
- con determina del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria n. 13 del 06.08.2020 è stato conferito incarico per la revisione dei fondi 2016,2017,2018,2019 e 2020;
- con nota del Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, giusto prot. n. 3631/2021, è stata sollecitata la definizione del predetto incarico
- in data 22.11.2022 giusto prot. n. 14527, così come modificata/integrata in data 17.12.2021 prot. n 15768, il soggetto incaricato ha trasmesso la relazione in ordine all'attività espletata con allegati i fondi ricostituiti;
- con le determinate del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria nn. 40 e n. 41 del 17 dicembre 2021, sono stati rideterminati i fondi per gli anni 2016 e 2017,
- con le determinate del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria nn. 42, 43, e 44 del 20 dicembre 2021, sono stati rideterminati i fondi per gli anni 2018, 2019 e 2020,
- con i verbali n 36, 37, 38, 39 e 40 del 20.12.2021 l'Organo Unico di Revisione ha trasmesso il parere sulla certificazione della costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente per gli anni. 2016,2017,2018,2019 e 2020;
- che l'Organo Unico di Revisione all'interno di ciascuna certificazione ha indicato le prescrizioni a cui la delegazione trattante di parte pubblica deve attenersi al fine della conformità alle norme giuscontabili dei contratti collettivi decentrati evidenziando quanto segue:
 - in applicazione del principio contabile 4/2, punto 5.2 "in caso di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale" e pertanto possono essere oggetto di contrattazione solo gli istituti fissi e continuativi, relativi al trattamento economico tabellare (es. peo; ria, comparto; assegno ad personam, indennità di insegnamento, indennità di vigilanza etc). e le

Mp

indennità disciplinate esclusivamente dal CCNL del comparo di riferimento che hanno carattere di fissità (turno, reperibilità e maggiorazione festiva)

- se il fondo è costituito nell'anno di competenza, in caso di mancata definizione della contrattazione entro l'esercizio finanziario di riferimento, gli istituti liquidabili sono solo quelli, relativi al trattamento economico tabellare, fissi e continuativi e le indennità disciplinate esclusivamente dal CCNL del comparo di riferimento (turno, reperibilità e maggiorazione festiva), ferma restando la possibilità di pagare la produttività qualora nell'esercizio di riferimento, siano adempiute correttamente, due delle tre fasi obbligatorie e sequenziali imposti dai principi contabili per la corretta gestione della procedura di contrattazione collettiva decentrata ed il piano degli obiettivi sia stato adottato tempestivamente (cfr Corte dei Conti, Sezione regionale di Controllo Friuli Venezia Giulia n. 20/2018, orientamento ARAN - CFL 37);
- le economie di parte stabile del Fondo del salario accessorio, costituito nell'esercizio finanziario di riferimento, possono essere riportate quale risorse variabili solo nel fondo del salario accessorio dell'anno successivo a quello in cui si è prodotta l'economia, con espresso divieto di finanziarie impieghi fissi e continuativi ed il loro utilizzo segue le regole della parte variabile, pertanto se il contratto integrativo non viene siglato entro l'anno di competenza le predette somme vanno in economia di bilancio tornando nella disponibilità dell'Ente (c/nf Deliberazione della sezione regionale di Controllo per il Veneto n. 201/2019),
- gli istituti di parte variabile etero finanziati possono essere sempre liquidati;

Rilevato che, in ragione di quanto sopra, la Giunta Comunale con la delibera n. 283/2021 non ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva delle ipotesi di contratto relative agli anni 2016,2017,2018 e 2019, invitando la stessa a definire nuove ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per gli anni 2016, 2017, 2018, e 2019 nel rispetto delle raccomandazioni impartite dall'Organo Unico di Revisione e sopra riportate;

Dato atto che il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica in esecuzione della predetta delibera di Giunta ha proceduto alla convocazione delle parti contrattuali per definire una nuova ipotesi di accordo per l'anno 2018 nel rispetto delle norme giuscontabili;

Preso atto che dalla documentazione in atti

-il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stato costituito nell'esercizio di riferimento, giusta determina del Responsabile dell'Area Ragioneria e Finanze RG. n. 820 del 18.12.2019, successivamente rideterminato con determinazione dell'Area Ragioneria e finanze n. 43 del 20.12.2021,

-il piano degli obiettivi per l'anno 2019 è stato approvato con delibera di Giunta n. 163 del 09.07.2019 in un tempo congruo ai fini della valutazione;

Pertanto, in ragione di quanto sopra

- possono essere oggetto di contrattazione gli istituti fissi e continuativi, relativi al trattamento economico tabellare (es. peo; ria, comparto; assegno ad personam, indennità di insegnamento, indennità di vigilanza etc), le indennità disciplinate esclusivamente dal CCNL del comparo di riferimento che hanno carattere di fissità (turno, reperibilità e maggiorazione festiva)e gli istituti di parte variabile etero finanziati.

- le risorse di parte stabile residue possono essere utilizzate per finanziarie la produttività;

Ciò premesso le parti

- prendono atto che il fondo è costituito come da prospetto allegato A) ed ammonta ad € 95.092,77, di cui € 91.098,39 di parte stabile ed € 3994,38 di parte variabile etero finanziata, tale somma non comprende il fondo per il lavoro straordinario che è pari ad € 8.503,85;

- e procedono alla distribuzione del fondo come da prospetto allegato B)

Ai fini della liquidazione delle indennità per i messi notificatori per attività svolta per conto di altre pubbliche amministrazioni la misura è pari al 75% delle somme incassate dall'Ente

All'esito della distribuzione del fondo le somme residue pari ad € 28.728,75 vanno a finanziare la produttività.

Ai fini della distribuzione della produttività si prende atto della delibera di Giunta n. 180/2016 ad oggetto " Approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance" contenente i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anche del personale non titolare di

posizioni organizzative

Ai fini della distribuzione del budget si concorda che, il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero dei dipendenti dell'Ente che partecipano alla realizzazione degli obiettivi assegnati, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzione o cessazione in corso d'anno, al fine di individuare un budget pro-capite. Per ogni dipendente, in conformità al sistema di misurazione e di valutazione della performance sopra richiamato, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori a 90 punti : 100% del budget individuale;
- Valutazione uguali a 50 punti e fino 89,99 punti: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore a 50 punti: nessuna distribuzione di produttività.

Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori a 90 punti vengono distribuiti alle valutazioni superiori a 90 punti nell'Area nella quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nell'area non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore a 90 punti, gli avanzi sono distribuiti al personale delle altre Aree con valutazione superiore a 90 punti."

Letto, confermato e sottoscritto

Delegazione trattante di parte pubblica, individuata con determina n. 13/2019, composta da:

Dott.ssa Maria Gabriella CRIMI -Presidente

Dott.ssa Giuseppina MANGANO-Componente

Dott. Simone VESSIA -Componente

Dott.ssa Antonina CAPUTO- Componente

Ing. Fabrizio A. PIDALA'-Componente

Delegazione trattante di parte sindacale

Maurizio Merlino delega prot. 791/2021 Segr. Gen./GB - CISL-FP

Maurizio Giliberto - CISL-FP

Sig.ra Rita CITRIGLIA- RSU

Sig.ra Marisa G.COCO - RSU

Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017	86.943,70
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) - (art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2) - Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	119,99
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	0,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) - (art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. I) - Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	0,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) - (art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3) - Riduzione stabile dello straordinario.	0,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) - (art. 15 del CCNL 1/4/199 c. 5) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	0,00
Totale Incrementi stabili art. 67 c. 2 CCNL 2018	119,99
Decurtazioni	
Art. 15, c. 1, lett. I) CCNL 1/4/99 risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per trasferimenti a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)	1.630,02
Art. 19, c. 1 CCNL 1/4/99 Insieme delle risorse già utilizzate per il primo inquadramento delle ex q.f. 1 ^a e 2 ^a e 5 ^a dell'area della vigilanza (Art. 7, c. 7, CCNL 31/3/1999)	272,68
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo nuovi incarichi di posizioni organizzative e risultato - enti con e senza dirigenza	0,00
Totale decurtazioni parte stabile	1.902,70
Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità	85.160,99
Decurtazioni operate nel periodo 2011- 2014 (art 9 comma 2 bis secondo periodo DL 78/210)	0,00
Decurtazioni operate nell'anno 2016 (art. 1 comma 236 L.208/2015)	0,00
Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità dopo le decurtazioni anni precedenti	85.160,99
Decurtazione per superamento tetto 2016 (art.23 comma 2 Dlgs 75/2017)	0,00
Totale fondo stabile a seguito decurtazioni	85.160,99
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti a limite	
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	1.777,40
Totale Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti a limite	5.937,40
Totale risorse stabili	91.098,39

RISORSE VARIABILI	
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21.02.2018 - (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	0,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - (recupero evasione ICI)	0,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - (Legge Regionale 17/90)	0,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. d) - Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della RIA e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	242,50
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	600,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	0,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. h) e comma 4 - Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	0,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i) e comma 5 lett. b-art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 -Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento. - compreso proventi CDS	0,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	842,50
Decurtazioni operate nell'anno 2014	0,00
Decurtazioni operate nell'anno 2016	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE al netto delle decurtazioni	842,50

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. a) - Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazioni – convenzioni – contributi dell'utenza).	0,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. b) ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	0,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - incentivi per funzioni tecniche, art. 113 d.lgs. 50/2016, art. 76 d.lgs. 56/2017.	2.551,88
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - ART. 15 c. 1 lett. K) - Compensi ISTAT	0,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - Art. 27 CCNL 14.09.2000 - Incentivi avvocatura interna	0,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - ART. 15 c. 1 lett. K) - SGATE	600,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. e) Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	0,00
Art. 68 c. 1 del CCNL 21.02.2018 - Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	3.151,88
TOTALE RISORSE VARIABILI	3.994,38

RIEPILOGO FONDO	
Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità prima delle decurtazioni	85.160,99
Risorse variabili soggette a limite	842,50
Totale fondo al netto delle risorse <u>NON</u> soggette a limite prima delle decurtazioni	86.003,49
Decurtazioni anni precedenti	
Decurtazioni operate nel 2014 - cessazioni e rispetto limite periodo 2010/2014 (art. 9 comma 2 bis L. 122/2010 secondo periodo)	0,00
Decurtazioni operate nell'anno 2016 - cessazioni e rispetto limite 2015 (art. 1 comma 236 L.208/2015)	0,00
Totale fondo al netto delle decurtazioni anni precedenti	86.003,49
Decurtazioni per rispetto del limite 2016 (art.23 comma 2 Dlgs 75/2017)	0,00
TOTALE FONDO A SEGUITO DECURTAZIONE	86.003,49
Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità non sottoposte a limite	5.937,40
Risorse variabili <u>NON</u> soggette a limite	3.151,88
TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A LIMITE	95.092,77
FONDO COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO - Art.14 C.C.N.L.L. Aprile 1999 - (Come confermato dall'art. 45 del CCNU 22.01.2004)	
Fondo straordinario	8.503,85

ALL B)

COMUNE DI CAPRI LEONE

FONDO 2019	95.092,77
Residuo fondo a seguito destinazione di utilizzo	20.128,75
FONDO INDISPONIBILE	
b) progressioni economiche	30.107,76
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	30.107,76
c) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	17.462,56
d) primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale)	
e) Indennità educatori scuola materna ART. 37 LETT D) DEL CCNL DEL 6.7.1995 COME INTEGRATO DALL'ART.6 DEL CCNL DEL 05.10.2001	810,00
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	48.380,32
a) Premi correlati alla performance organizzativa	0,00
b) Premi correlati alla performance individuale	0,00
c) disagio	0,00
d) rischio	0,00
e) maneggio valori	0,00
f) Indennità di turno	8.351,80
g) Indennità di reperibilità	5.880,00
h) Compensi di cui all'art. 24 comma 1 CCNL 14/9/2000 (maggiorazione mensilità)	0,00
i) Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, L F	0,00
l) Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, L I	0,00
o) Progressione economica concorrente nell'anno di riferimento finanziata con risorse stabile	0,00
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	14.231,80
Art 67, comma 3 L. C CCNL del 21.05.2018 - art. 15, comma 1 L K - Incentivi tecnici art 113 DLgs. 50/2016 art 76 DLgs. 56/2017	2.551,88
Art 67, comma 3 L. C CCNL del 21.05.2018 - art. 15, comma 1 L K - ART. 13 L.R. 17/1990	
art 67, comma 3 L. C CCNL del 21.05.2018- art. 15, comma 1 L K - SGATE	600,00
Compensi specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati resi dal personale da utilizzare secondo la disciplina dell'art.17 del CCNL del 01.04.1999 - Messaggi nottiferatori	600,00
TOTALE RISORSE STABILI CONCORDATE NELL'ANNO	3.751,88
Decorazioni Malattia	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	46.334,44

Multiple handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature that appears to be 'M. G. C.' and several other illegible signatures.

65-85

COMUNE DI CAPRI LEONE
Provincia di Messina

N. 180

29.07.2016

COPIA

DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Approvazione del Sistema di misurazione e Valutazione della Performance e della Trasparenza.

L'anno **DUEMILASEDICI** il giorno **VENTINOVE** del mese di **LUGLIO** alle ore **13,15** e seguenti, nella Casa Comunale - Delegazione Rocca - e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

			PRESENTI	ASSENTE
GRASSO	BERNARDETTE	Sindaco	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
FIORE	ANTONINO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MANCARI	RICCARDO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CORVISERI	GIUSEPPE	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BORRELLO	FILIPPO	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Presiede il Sig. Antonino Fiore nella qualità di **Assessore**.
Partecipa il Segretario Comunale, **Dott.ssa Anna Maria Messina**.

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

LA GIUNTA MUNICIPALE

Visto che, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, recepito dalla L. R. n. 48/1991, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso:

- Il responsabile del servizio interessato, per la regolarità tecnica, parere **FAVOREVOLE**
- Il responsabile del servizio finanziario, per la regolarità contabile, parere **FAVOREVOLE**

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

[Handwritten mark]

UDITA lettura della proposta di deliberazione avente per oggetto: **Approvazione del Sistema di misurazione e Valutazione della Performance e della Trasparenza.**

RITENUTO opportuno approvarla integralmente così come formulata dal proponente,

VISTO l'O A EE LL. vigente in Sicilia;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTA la normativa vigente in materia;

AD UNANIMITÀ di voti favorevoli, resi mediante scrutinio palese per alzata di mano;

DELIBERA

DI APPROVARE, come con il presente atto approva, la proposta di deliberazione sopra oggettivata, che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals, likely representing the council members mentioned in the text above.

COMUNE DI CAPRI LEONE

(PROVINCIA DI MESSINA)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Presentata dal Responsabile Area Amministrativa Istituzionale
su proposta del SINDACO

OGGETTO: Approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e della trasparenza.

PREMESSO che:

- il decreto legislativo n. 150/2009, di attuazione della legge n. 15/2009, ha disposto il "rinnovo" del sistema di valutazione permanente del personale dipendente, con l'obbligo per gli Enti Locali, a norma dell'art. 16 dello stesso decreto, di adottare la nuova metodologia di valutazione della performance, con l'esplicito scopo di "migliorare la qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento";
- il suddetto Decreto Legislativo n°150/2009 dispone l'obbligo di aggiornamento del Regolamento degli Uffici e Servizi al fine di adeguarlo alla riforma sulla misurazione delle performance;

Ritenuto, conseguentemente, che:

- l'Amministrazione intende dare attuazione a tale precetto normativo e procedere all'approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Capri Leone;
- in attuazione del Decreto Legislativo 150/2009, con deliberazione n°109/2012 la C.I.T.T. ha espressamente previsto che "i contenuti e la struttura dei sistemi di misurazione e valutazione che devono consentire la misurazione, la valutazione e, quindi, la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo, con riferimento a tutti gli ambiti indicati dagli articoli 8 e 9 del decreto, del livello di performance";

Visto lo schema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della performance e della trasparenza del Comune di Capri Leone" (sub "A"), così per come proposto, giusto verbale n. 4 del 28/07/2016, dal Nucleo di Valutazione, che, allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Ravvisata l'urgenza di assumere il presente provvedimento in considerazione della necessità di dar corso in tempi celeri alla fase operativa;

Visto il Decreto Legislativo 165/2001;

Visto il Decreto Legislativo 150/2009;

Visto l'OO.EE.LL. della Regione Sicilia,

Visto lo Statuto comunale;

SI PROPONE

1. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate e traslate, il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Capri Leone, allegato sub "A", che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di trasmettere copia del presente provvedimento ai Responsabili di Area dell'Ente, alle RR.SS.UU., ai componenti il Nucleo di Valutazione, nonché notiziato a ciascun Dipendente e pubblicato sul sito comunale nell'ambito dell'operazione Trasparenza.

Capri Leone, li. 29/07/2016

Il Responsabile dell'Area Amministrativa Istituzionale
(Antonio Raimondo)

Il Presidente del Sindaco
(Bernardo Urasio)

COMUNE DI **CAPRI LEONE**
(PROVINCIA DI MESSINA)

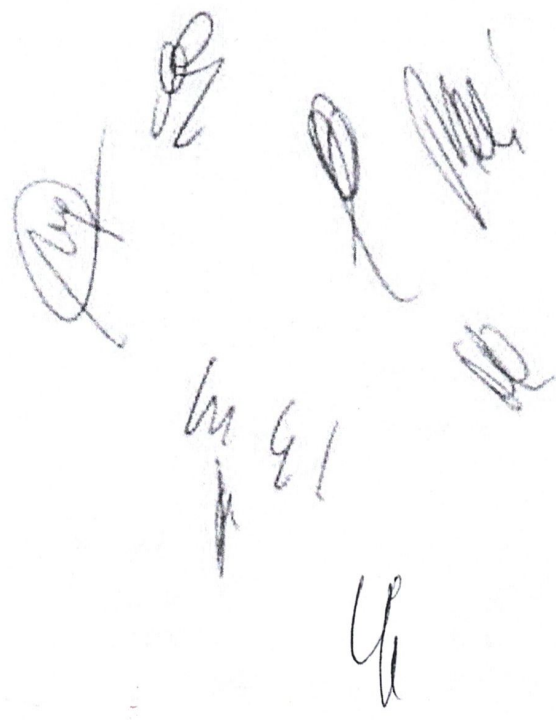
PARERI

Ai sensi dell'articolo 49 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 sulla proposta di deliberazione ante riportata e presentata dal: *Responsabile dell'Area Amministrativa Istituzionale* su proposta del **SINDACO**

Per quanto riguarda la **regolarità tecnica** si esprime parere "FAVOREVOLE".

Li, 29/07/2016

Il Responsabile dell'Area Amministrativa Istituzionale
(Autore: Rasconolo)



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

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to Riccardo Mancari

IL PRESIDENTE
F.to Antonino Fiore

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Anna Maria Messina

E' copia conforme all'originale, per uso amministrativo.
Capri Leone Li 29.07.2016

Il Segretario Comunale
(Dott.ssa Anna Maria Messina)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto attesta, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio - On Line del Comune (www.comune.capri Leone.me.it) il giorno _____ e vi rimane per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____

L'ADDETTO

ATTESTAZIONE

Il sottoscritto Segretario attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata dal _____ al _____ e che nessuna osservazione e reclamo è pervenuto.

Capri Leone li, _____

Il Responsabile del Servizio

Il Segretario Comunale

<input type="checkbox"/> Trasmessa ai Capigruppo Consiliari con nota Prot n _____ del _____ L'Addetto _____ Il Responsabile del Servizio _____	ESECUTIVITA La presente deliberazione è divenuta esecutiva: <input type="checkbox"/> Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile; <input type="checkbox"/> Dopo trascorsi dieci giorni dalla data di pubblicazione. Capri Leone li, _____ Il Segretario Comunale Dott.ssa Anna Maria Messina
--	--

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'ufficio _____
Capri Leone li, _____

Il Responsabile dell'Ufficio

Allegato "A"

Comune di CAPRI LEONE

SISTEMA di MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E DELLA TRASPARENZA

TITOLO I

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

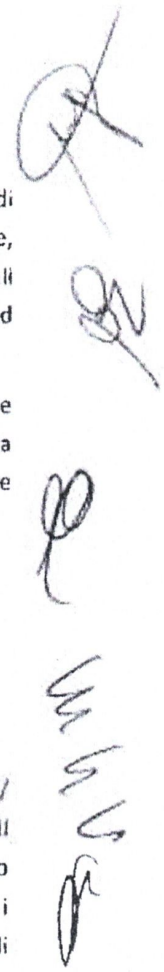
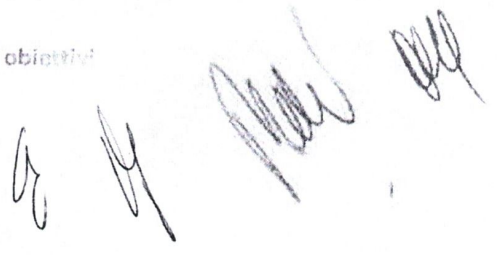
Art. 1 - Oggetto e finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente titolo disciplinano i principi generali del sistema di valorizzazione e valutazione delle strutture e dei dipendenti del Comune di Capri Leone, al fine di assicurare adeguati standard qualitativi, finanziari, economici e patrimoniali della gestione, tramite la misurazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è volto ad aumentare l'efficienza nell'impiego di risorse pubbliche e l'efficacia nelle risposte ai bisogni della Collettività, attraverso la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità.
3. La performance è misurata e valutata con riferimento:
 - all'amministrazione nel suo complesso ed ai settori in cui si articola;
 - ai singoli dipendenti.

Art. 2 - Ciclo della performance

1. Il ciclo di gestione della performance è integrato nel ciclo programmazione/gestione/rendicontazione, come disciplinato dal TUEL (Testo Unico degli Enti Locali), con il recepimento dei principi generali sulla programmazione ed i bilanci introdotti dal nuovo ordinamento contabile (D.Lgs. 23.06.2011, n. 118 e s.m.i.). La Legge disciplina i provvedimenti di programmazione, prevedendone i contenuti, anche, ma non solo, di natura finanziaria, economica e patrimoniale.

Art. 3 - Caratteristiche degli obiettivi



1. Gli obiettivi di performance sono assegnati alla struttura operativa dagli Organi di indirizzo politico – amministrativo.
2. Gli obiettivi di performance devono essere:
 - coerenti con i vincoli di finanza pubblica e, in particolare, con i principi:
 - a) dell'articolo 119, comma 1, della Costituzione, che investendo gli enti locali di nuove responsabilità di rango costituzionale, stabilisce che i Comuni *concorrono ad assicurare l'osservanza dei vincoli economici e finanziari derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea*;
 - b) dell'articolo 97, comma 1, della Costituzione, che *nella formulazione novellata dalla legge costituzionale 20 aprile 2012, n. 1, espressamente stabilisce che le pubbliche amministrazioni, in coerenza con l'ordinamento dell'Unione europea, assicurano l'equilibrio dei bilanci e la sostenibilità del debito pubblico*;
 - coerenti con la programmazione generale indicata nel DUP (Documento Unico di Programmazione), approvato dal Consiglio Comunale entro il 31 luglio di ogni anno, che, distinto in Sezione strategica (SeS) e Sezione operativa (SeO), individua e declina nel quadro della missione istituzionale dell'ente le priorità politiche e strategiche dell'Amministrazione;
 - coerenti con il bilancio di previsione armonizzato, approvato dal Consiglio Comunale entro il 31 dicembre di ciascun anno, che abbracciando il primo triennio di programmazione del DUP, definisce, nel quadro delle risorse disponibili, gli stanziamenti di spesa a livello di singoli *Programmi*;
 - qualificanti in termini di significativo miglioramento atteso dei risultati complessivi della gestione, sia sotto l'aspetto della qualità percepita dal destinatario finale dei servizi erogati che sotto l'aspetto dell'efficiamento nell'impiego delle risorse finanziarie e del livello di produttività specifica dell'impiego pubblico;
 - qualificanti in termini di tutela ed effettiva valorizzazione del patrimonio pubblico, sia mobiliare che immobiliare, in coerenza con la destinazione strategica del medesimo;
 - qualificanti rispetto all'incisività dell'azione amministrativa generale dell'ente in funzione dell'attuazione dei programmi definiti nel DUP e recepiti nel bilancio di previsione;
 - riferibili ad un arco temporale determinato, tendenzialmente corrispondente al periodo di riferimento del bilancio di previsione armonizzato approvato in sede consiliare;

Art. 4 - Piano della Performance e Relazione sulla Performance

1. Il "Piano della Performance", ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis, del TUEL, è approvato dalla Giunta Comunale.



Handwritten signatures and initials of the Council members, including a large signature on the right side of the page.

2. Il Rendiconto della Gestione, con l'allegata Relazione della Giunta Comunale, contiene gli elementi della "Relazione sulla Performance dell'Ente", oggetto di validazione da parte del Nucleo di Valutazione.
3. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 12, viene assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale dei documenti di programmazione di cui ai precedenti commi 1 e 2.

Art. 5 - Fasi della valutazione

1. Il procedimento di valutazione si articola nelle seguenti fasi:
 - a) approvazione e assegnazione degli obiettivi di performance che si intendono raggiungere e dei risultati attesi. Entro il 30 settembre dell'anno precedente a quello di riferimento, in coerenza con l'ultimo DUP approvato in sede consiliare, i funzionari titolari di P.O., nell'ambito dell'attività preordinata alla predisposizione del bilancio previsionale per il triennio successivo, propongono gli obiettivi di performance, nel rispetto delle caratteristiche del precedente articolo 3. I medesimi sono esaminati e validati dal N.d.V., prima della approvazione da parte della Giunta Comunale;
 - b) monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi di performance, da effettuarsi con relazione scritta da parte dei funzionari titolari di P.O. entro il 10 giugno di ogni anno. La relazione deve consentire di apportare tutte le eventuali integrazioni e correzioni che si rendono necessarie, anche in coerenza con l'attività istruttoria per la predisposizione del DUP del triennio successivo, da approvare in sede consiliare entro il successivo 31 luglio;
 - c) rendicontazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo dei risultati conseguiti, predisposta dai funzionari titolari di P.O. entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento;
 - d) relazione finale sul ciclo della performance predisposta, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, dal N.d.V., onde consentire il recepimento della medesima nella documentazione sulla rendicontazione generale della gestione dell'esercizio concluso;
 - e) pubblicizzazione sul sito dei risultati di performance

Art. 6 - Performance organizzativa e individuale.

1. In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009, la valorizzazione del merito deve essere effettuata con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, ai Settori di responsabilità in cui si articola l'attività dell'Ente ed ai singoli dipendenti.

A. Performance organizzativa.

La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, a smaller one below it, and several initials or smaller signatures at the bottom.

- A1 effettiva attuazione della programmazione generale del DUP, in coerenza con i vincoli di finanza pubblica e con i richiamati principi degli articoli 119, comma 1 e 97, comma 1, della Costituzione;
- A2. livello rilevato della soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- A3 effettivo livello conseguito nell'efficientamento dell'impiego delle risorse finanziarie e della produttività dell'impiego pubblico, anche con riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi per l'erogazione dei servizi;
- A4. effettiva valorizzazione delle risorse umane dell'Ente, anche attraverso il coinvolgimento e la capacità di motivare e stimolare i collaboratori e di attivare percorsi funzionali alla modernizzazione dell'organizzazione dell'Ente e dei singoli Settori;

B. Performance individuale dei titolari di P.O.

La performance individuale dei titolari di Posizione Organizzativa è collegata:

- B1. al grado effettivo di conseguimento di specifici obiettivi assegnati dall'Ente;
- B2. alla capacità di interazione dinamica e proattiva con gli Amministratori e con i funzionari responsabili degli altri Settori, con atteggiamento orientato alla risoluzione delle problematiche emergenti nel contesto dell'unitarietà dell'azione amministrativa del Comune;
- B3. alla effettiva capacità di fornire un qualificato contributo, in termini di proposte, suggerimenti e di innovazioni organizzative, per il conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica e l'assolvimento dei nuovi obblighi costituzionali declinati dai richiamati articoli 119, comma 1 e 97, comma 1, della Costituzione;
- B4 al grado di soddisfazione dell'utenza dimostrabile attraverso sondaggi, indagini, reclami e risposte;
- B5. alla capacità di valorizzare e valutare i propri collaboratori, con particolare riguardo alla capacità di ascolto e di coinvolgimento attivo, nonché di prevenire o, comunque, di governare situazioni di potenziale conflittualità interna ed alla capacità di promuovere professionalità individuali anche attraverso riunioni informative, formative, seminari, in funzione del miglioramento della qualità dei servizi resi dall'Ente;
- B6. alla capacità di gestire in modo responsabile, condiviso e coerente situazioni di urgenza.

C. Performance individuale del personale.

La performance individuale del personale (non titolare di P.O.) è collegata:

- C1. all'atteggiamento proattivo e responsabile rispetto alla risoluzione, condivisa con il responsabile di Settore, di situazioni problematiche;

- C2. alla disponibilità manifestata nel coinvolgimento diretto nella realizzazione degli obiettivi di Settore e nella partecipazione attiva ai risultati di performance organizzativa, con riferimento al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- C3. alla disponibilità ed alla versatilità dimostrate in situazioni di difficoltà ed al grado di competenza.

TITOLO II

SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

Art. 7 - Soggetti cui è affidata la valutazione della performance

1. La funzione di valutazione della performance è affidata:
 - a) al Nucleo di Valutazione, cui compete la proposta di valutazione annuale dei funzionari titolari di P.O. e del Segretario Comunale, oltre la validazione dei risultati della performance organizzativa annuale;
 - b) ai Funzionari titolari di P.O., relativamente alla valutazione del personale assegnato al proprio settore;
 - c) al Sindaco, cui compete, l'approvazione della proposta di valutazione dei titolari di P.O. e del Segretario Comunale.
2. Ciascun soggetto valutatore si avvarrà anche del giudizio di autovalutazione espresso dal valutato su apposita scheda, da acquisire prima del processo di valutazione.

Art. 8 – Funzionamento del N.d.V.

1. Il N.d.V. svolge le funzioni e gli adempimenti previsti dalla normativa vigente e dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

TITOLO III

MERITO E PREMI

Art. 9 - Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance

1. L'Amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance.
2. È vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di specifiche verifiche e attestazioni

sui sistemi di misurazione e valutazione dei risultati, previsti e disciplinati con il presente Regolamento.

3. In caso di mancata adozione del Piano della Performance, è fatto divieto di procedere alla erogazione della retribuzione di risultato ai funzionari titolari di P.O. che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

TITOLO IV

TRASPARENZA

Art. 10 - Trasparenza

1. Sul sito web istituzionale dell'ente è costituita una apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" dove sono pubblicati gli atti concernenti gli aspetti rilevanti dell'organizzazione e di ogni fase del ciclo di gestione della performance.
2. La pubblicazione degli atti di cui al comma precedente costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle Amministrazioni pubbliche ai sensi dell' art. 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno l'operato dell'Amministrazione, oltre a permettere la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa.
3. Nella sezione "Amministrazione trasparente", in particolare, sono pubblicati:
 - a) il nominativo ed il curriculum del componente esterno del N.d.V.;
 - b) il curriculum del Segretario Comunale ed i curricula dei funzionari titolari di P.O. su modello Formato Europeo;
 - c) l'ammontare complessivo delle risorse destinate, in sede di programmazione, alla performance, nonché l'ammontare effettivamente erogato;
 - d) l'indennità di risultato annualmente attribuita a ciascun funzionario titolare di P.O.;
 - e) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a dipendenti pubblici ed a soggetti privati;

f) ogni altra informazione che la legge e gli atti organizzativi dell'Ente dispongano di pubblicare sul sito web istituzionale, nel rispetto della disciplina di riservatezza dei dati personali
4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di quanto previsto dal presente articolo, deve essere permanente o deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

TITOLO V

METODOLOGIA di VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 11 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

11.1. Oggetto della valutazione dei titolari di P.O.

Oggetto della valutazione dei titolari di P.O. sono:

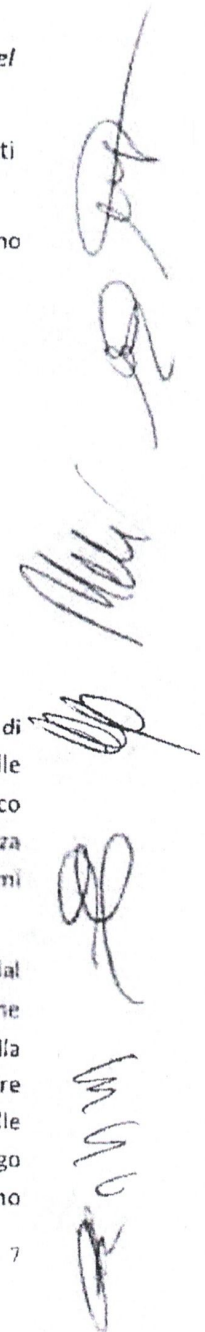
- a) il conseguimento degli obiettivi di performance, ovvero la **valutazione del rendimento**;
- b) i comportamenti tenuti dal titolare di P.O. allo scopo di ottenere i risultati prefissati, ovvero la **valutazione del comportamento**.

La valutazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi. Il punteggio massimo attribuito ai diversi fattori valutativi è il seguente:

Fattori valutativi	Punteggio massimo
Raggiungimento degli obiettivi	60
Comportamenti	90
TOTALE	150

11.1.1. Valutazione del rendimento dei titolari di P.O.

1. Relativamente alla valutazione del rendimento, la proposta degli obiettivi di performance viene formulata dai funzionari titolari di P.O., nei termini e nelle forme di cui al precedente articolo 5, comma 1, lettera a), e trasmessa al Sindaco ed alla Giunta, nonché al N.d.V., che predispone apposito parere di competenza da rendere all'Organo di governo. Gli obiettivi proposti devono essere conformi alle disposizioni del precedente articolo 3.
2. Il termine per la proposta degli obiettivi di performance, come definito dal precedente articolo 5, comma 1, lettera a), è di fatto successivo all'approvazione in sede consiliare del DUP, ma antecedente alla approvazione, da parte della Giunta Comunale, dello schema del bilancio di previsione triennale da presentare al Consiglio Comunale. Al fine del riscontro della effettiva sostenibilità delle spese indotte e correlate, anche rispetto ai richiamati obblighi di rango costituzionale, gli obiettivi di performance proposti dai titolari di P.O., devono



essere accompagnati da una preventiva relazione del servizio finanziario che, con riferimento alla programmazione generale del DUP ed al conseguente e correlato bilancio di previsione triennale in formazione, deve evidenziare in modo circostanziato le conseguenze in termini economici e patrimoniali e può contenere proposte in ordine ad eventuali modifiche necessarie rispetto ai complessi volumi di spesa associati alla proposizione di un determinato obiettivo di performance.

3. La relazione di cui al comma precedente, deve aver riguardo anche alla coerenza e alla sostenibilità, in termini finanziari e di cassa, del cronoprogramma delle fasi attuative degli obiettivi proposti. E' sempre riconosciuta al servizio finanziario la possibilità di proporre una rimodulazione del cronoprogramma delle fasi attuative degli obiettivi di performance proposti dai titolari di P.O., al fine di garantire il prioritario rispetto dell'equilibrio strutturale fra entrate finali e spese finali, anche in termini di generate movimentazioni di cassa.
4. Il N.d.V., nell'esame degli obiettivi di performance proposti dai titolari di P.O. deve considerare la coerenza rispetto alla programmazione generale del DUP e gli effetti generati nel medio termine. Sono oggetto di valutazione solo gli obiettivi strategici e di miglioramento che vanno oltre l'ordinaria gestione.
5. La valutazione di eventuali altri obiettivi proposti, privi dei richiesti requisiti di strategicità, così come la mancata presentazione della proposta nei termini prefissati, avrà una ricaduta, in termini rispettivamente positivi o negativi, nella valutazione dei comportamenti del titolare di P.O. interessato.

11.1.2. Modalità di valutazione del conseguimento degli obiettivi.

La valutazione inerente il conseguimento degli obiettivi di performance, avviene secondo la procedura sotto riportata.

1. Il punteggio complessivamente riservato alla valutazione degli obiettivi (punti 60) è ripartito:
 - a. da 0 a 30 punti per raggiungimento obiettivi assegnati;
 - b. da 0 a 20 punti per complessità provvedimenti e scenario normativo;
 - c. da 0 a 10 punti per responsabilità civile, penale e amministrativa nonché per l'ammontare di assegnazione di somma da gestire.
 - d. il mancato conseguimento dell'obiettivo ove imputabile a fatti e/o atti imprevedibili e sopravvenuti, non imputabili alla P.O., equivarrà alla sua non valicabilità, a condizione che l'interessato titolare di P.O. abbia tempestivamente rappresentato le cause ostative al Sindaco, nel momento in cui si sono appalesate (termine ultimo 15 settembre); in tal caso la Giunta ha facoltà di assegnare al titolare di P.O. uno o più nuovi obiettivi sostitutivi

realizzabili nella parte residuale dell'esercizio, e comunque sempre preventivamente validati dal N.d.V. In caso di mancata assegnazione di un obiettivo sostitutivo, il relativo punteggio dovrà essere equamente ripartito tra gli altri obiettivi assegnati al titolare di P.O.;

- e. ai fini della valutazione del conseguimento degli obiettivi di performance, il N.d.V. acquisirà una relazione dei singoli titolari di P.O. che evidenzia le azioni messe in atto ed i risultati conseguiti. Il N.d.V. potrà altresì acquisire ogni altro utile elemento di valutazione, ivi compresi colloqui, interviste e questionari, dal Sindaco, dagli Assessori, dagli altri titolari di P.O. e dai dipendenti assegnati.

11.1.3. Valutazione dei comportamenti del titolare di P.O.

Relativamente alla *valutazione dei comportamenti*, i parametri valutativi sono i seguenti:

1. Integrazione (punteggio massimo 20), intesa come:

- capacità proattiva e di interazione responsabile con gli Amministratori ed i singoli funzionari;
- partecipazione responsabile e qualificante all'attuazione della programmazione generale del Comune ed al conseguimento degli obiettivi di equilibrio strutturale del bilancio, anche in riferimento agli obblighi costituzionalmente stabiliti;
- capacità di ricondurre le problematiche di Settore nel contesto dell'unitarietà dell'azione amministrativa del Comune, in coerenza con la programmazione generale del DUP, valorizzando l'integrazione intersettoriale dei processi e anticipando l'insorgere di criticità;
- disponibilità manifestata, anche in termini di prestazioni lavorative addizionali, sia rispetto alle sollecitazioni degli Amministratori che rispetto al lavoro di squadra con gli altri funzionari;

2. capacità di organizzazione e direzione (punteggio massimo 15), intesa come:

- capacità di chiarire gli obiettivi e tradurli in piani di azione coerenti ed efficaci e di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate;
- capacità di un uso ragionato del bagaglio culturale per la gestione delle problematiche del Settore e delle eventuali criticità emergenti;
- applicazione puntuale e sistematica di metodologie di lavoro supportate da rigore logico ed efficaci modalità di riscontro e rendicontazione;
- correttezza, rigore, completezza e chiarezza della produzione amministrativa del Settore, con particolare riferimento ai processi tipici complessi che caratterizzano l'attività del Settore stesso;



3. capacità di innovazione e semplificazione (punteggio massimo 15), intesa come:
 - capacità di stimolare l'innovazione e la semplificazione dei processi, favorendo l'intraprendenza, la formazione e la responsabilizzazione dei collaboratori;
 - capacità di sostenere, in modo propositivo, innovazioni già avviate o da avviare a livello organizzativo, procedurale e tecnologico;
4. valorizzazione e responsabilizzazione dei propri collaboratori (punteggio massimo 15), intesa come:
 - capacità di coinvolgimento delle risorse umane assegnate, anche attraverso la delega per la risoluzione di situazioni problematiche e l'assegnazione di specifici ruoli in funzione del conseguimento degli obiettivi di performance;
 - capacità di ascolto, di mediazione e minimizzazione delle potenziali conflittualità interne e capacità di creare e gestire un contesto di benessere organizzativo;
5. orientamento all'utente (punteggio massimo 15), inteso come:
 - capacità di risposta ai bisogni dell'utente (esterno e interno);
 - capacità di proporre, introdurre e gestire innovazioni nei servizi idonee a generare un significativo miglioramento dei risultati complessivi della gestione, sia sotto l'aspetto della qualità percepita dal destinatario finale che sotto l'aspetto dell'efficientamento nell'impiego delle risorse finanziarie e del livello di produttività specifica dell'impiego pubblico;
6. valutazione dei collaboratori (punteggio massimo 10), intesa come:
 - capacità di rendere una valutazione motivata e puntualmente circostanziata (e non sommaria e generica) dei propri collaboratori, incentivando e valorizzando, attraverso lo strumento valutativo, comportamenti proattivi e partecipativi nel conseguimento degli obiettivi di performance.

I punteggi riportati nella valutazione dei criteri di cui ai punti da 1 a 6 vanno tra loro sommati (*allegata scheda 1*).

11.1.4. Modalità di attribuzione dell'indennità di risultato

L'indennità di risultato compete solo ai titolari di P.O. che abbiano conseguito complessivamente almeno 75 punti sul totale massimo di 150.

L'attribuzione di un punteggio complessivo – obiettivi più comportamenti - inferiore a punti 75/150 può determinare l'apertura di procedimento per la revoca dell'incarico di titolare di P.O..

Ai titolari di P.O. che abbiano ottenuto la soglia minima di punteggio come sopra indicato, l'indennità di risultato è erogata nella seguente misura percentuale rispetto all'indennità di posizione sotto riportata:

punti 75 – 85	10% indennità di posizione P.O.
punti 86 – 95	12% indennità di posizione P.O.
punti 96 – 105	15% indennità di posizione P.O.
punti 106 – 115	18% indennità di posizione P.O.
punti 116 – 125	21% indennità di posizione P.O.
punti > 125	25% indennità di posizione P.O.

Al Segretario Comunale che abbia ottenuto la soglia minima di punteggio come sopra indicato, l'indennità di risultato è erogata nella seguente misura percentuale sotto riportata:

punti 75 – 85	1% indennità di risultato
punti 86 – 95	3% indennità di risultato
punti 96 – 105	5% indennità di risultato
punti 106 – 115	7% indennità di risultato
punti 116 – 125	8,5% indennità di risultato
punti > 125	10% indennità di risultato

11.2. Criteri per l'attribuzione del premio per la performance individuale al personale non titolare di P.O.

11.2.1. Oggetto della valutazione

La performance individuale del singolo dipendente non titolare di P.O. è misurata sulla base dei seguenti parametri di valutazione:

1. obiettivi individuali e di gruppo, inteso come:
 - livello di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati, con le modalità di cui al successivo punto 13.2.2., dal funzionario titolare di P.O.;
2. comportamenti professionali, intesi come:
 - disponibilità al confronto, versatilità e capacità di fornire coerenti risposte, anche in termini di qualificante lavoro addizionale, nelle situazioni di criticità;
 - livello di responsabile coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro della struttura operativa di assegnazione e di condivisione e partecipazione dinamica alle innovazioni di processo e tecnologiche;
 - apporto al conseguimento degli obiettivi di performance del Settore ed agli obiettivi di performance organizzativa, anche in termini di aggiornamento

professionale, autoapprendimento, crescita delle conoscenze, delle competenze professionali e della capacità di lavorare con modalità proattive all'interno di un gruppo organizzato, assumendo coerentemente specifiche responsabilità di risultato;

· modalità di comportamento con l'utenza esterna, con il funzionario di riferimento, con gli Amministratori, il Segretario Comunale, gli altri funzionari e con i colleghi di Settore e di altri Settori;

3. competenze dimostrate, intese come:

· livello delle specifiche competenze possedute e dimostrate in ordine all'applicazione di norme e di conoscenze tecnico specialistiche;

· attenzione alla qualità, in termini di completezza, chiarezza e correttezza sostanziale, dei provvedimenti o delle parti di provvedimenti istruiti ed adozione di metodiche di lavoro rigorose;

· capacità di sintesi e di rendicontazione delle problematiche gestite e di evidenziare e circostanziare gli elementi di criticità.

11.2.2. Obiettivi di gruppo ed obiettivi individuali

Agli obiettivi individuali o di gruppo sono riservati complessivamente punti 50/100. Il titolare di P.O., in coerenza con gli atti di programmazione dell'Ente, assegna specifici obiettivi individuali o riferiti a gruppi di lavoro, comunque denominati, dallo stesso eventualmente costituiti all'interno dell'unità organizzativa alla cui direzione è preposto. Gli obiettivi sono definiti per iscritto, tramite apposite schede, previo confronto con i dipendenti interessati, ed illustrati in apposita riunione.

Gli obiettivi assegnati devono essere coerenti con gli obiettivi di performance e con le disposizioni del precedente articolo 3. Possono essere oggetto di modifica, adeguamento ed integrazione in qualunque momento nel corso dell'anno, con le stesse procedure previste per la loro definizione. Gli obiettivi non possono essere oggetto di modifica dopo il 30 settembre.

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento, il titolare di P.O., con riferimento agli obiettivi assegnati individualmente al singolo dipendente o ai singoli gruppi di lavoro e sulla base degli indicatori di risultato degli stessi, accerta in modo analitico, per ogni obiettivo, il livello di conseguimento ed individua le cause di mancato conseguimento, nei casi diversi dal conseguimento pieno.

11.2.4. Comportamenti professionali e competenze dimostrate.

Ai comportamenti professionali, intesi come precisato nel precedente punto 13.2.1., sono riservati complessivamente punti 30/100.

Alle competenze dimostrate, intese come precisato nel precedente punto 13.2.1., sono riservati complessivamente punti 20/100.

11.2.5. Graduatoria

I punteggi, così come attribuiti in applicazione dei criteri su *elencati (allegato Scheda n.2)*, sono sommati e sulla base di essi è formata una graduatoria unica a livello di Ente. Il posizionamento in graduatoria è subordinato al raggiungimento del punteggio minimo pari a 50 punti

Nella formulazione delle valutazioni i titolari di P.O. possono avvalersi dei loro collaboratori preposti alla direzione di unità organizzative sotto ordinate o al coordinamento dei gruppi di lavoro, comunque denominati.

Ove un dipendente sia assegnato in condivisione a più P.O., ognuno dei titolari di P.O. effettua la valutazione per quanto di competenza; il punteggio sarà dato dalla media dei punteggi assegnati dalle due P.O.. Analogamente si procederà ove un dipendente nel corso dell'anno sia assegnato successivamente a diverse unità organizzative.

L'attribuzione ad un dipendente, in un arco temporale non inferiore ad un biennio, di un punteggio inferiore a punti 50 determina l'obbligatoria apertura di procedimento disciplinare per insufficiente rendimento.

Art. 12 - Valutazione della performance del Segretario Comunale.

1. La valutazione del Segretario Comunale è effettuata con le medesime modalità e sulla base degli stessi parametri valutativi previsti dal presente sistema per i titolari di P.O..
2. La valutazione del Segretario Comunale, sulla base di quanto previsto dal precedente comma 1, è proposta al Sindaco dal N.d.V..

Art. 13 - Modalità di gestione del colloquio tra valutatore e valutato

1. I colloqui di valutazione devono essere considerati quale momento riassuntivo del processo di interazione tra valutatore e valutato durante il periodo di gestione considerato.
2. Per una gestione efficace e proficua del momento valutativo, si devono tener presenti alcuni presupposti e accorgimenti:
 - a) la preparazione del colloquio deve essere curata in modo tale da valorizzare l'incontro come risultato di un lavoro e di un impegno annuale;
 - b) il colloquio deve essere propositivo e concludersi con l'assunzione di impegni concreti, sia da parte del valutato sia da parte del valutatore.

Art. 14 - La scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione.

Art. 15 - Procedure di conciliazione

1. Per il personale, acquisita la valutazione della performance individuale, il valutato può, nel termine di 15 giorni dalla data di acquisizione della valutazione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore il quale deve fornire i relativi chiarimenti nei 15 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il valutato non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, è prevista la possibilità di avviare la procedura di conciliazione, nel termine dei 10 giorni successivi articolata nel seguente modo:

- a) la procedura di conciliazione è avviata dal valutato attraverso una richiesta di convocazione scritta indirizzata al N.d.V.;
- b) durante l'incontro tra le parti e il N.d.V., il valutato può essere assistito da eventuale persona di fiducia;
- c) nel termine dei successivi 15 giorni, il N.d.V. può formalmente suggerire al responsabile valutatore di mantenere o modificare, anche parzialmente, la valutazione della performance individuale.

2. Per i titolari di P.O., il valutato può, nel termine di 15 giorni dalla data di acquisizione della valutazione, informare per iscritto il Sindaco dei motivi di disaccordo sulla propria valutazione individuale. Il Sindaco può chiedere un approfondimento della valutazione al N.d.V., a seguito del quale può modificare o confermare la valutazione stessa.

3. Il N.d.V. fissa, in apposite giornate dedicate, incontri con i dipendenti che hanno avviato la procedura di conciliazione.

4. In nessun caso, a seguito della procedura di cui al presente articolo, la valutazione può essere rivista al ribasso.

5. È comunque sempre possibile avviare procedure di conciliazioni tramite il procedimento previsto dall'art. 410 del Codice di Procedura Civile.

Art. 16 - Modalità di garanzia della trasparenza totale e della sua applicazione

1. Il sistema adottato è pubblicato sul sito istituzionale, nel rispetto del principio di trasparenza totale disposta dall'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009 e secondo le linee guida per la predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Art. 17 - Modalità di raccordo e integrazione con i processi di gestione delle risorse umane

1. L'esito della valutazione è inserito nel fascicolo personale del valutato al fine di tenerne conto in sede di decisione in materia di formazione, carriera, sistemi premiali.

-
2. Il risultato della procedura di valutazione costituisce per il titolare di P.O. presupposto in sede di decisione di affidamento di ulteriori incarichi dirigenziali.

Art. 18 - Modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo

1. Il sistema di valutazione e il sistema di controllo di gestione dovranno essere coerenti nei contenuti e nei tempi con il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato. La coerenza dovrà in primo luogo riguardare gli strumenti, i contenuti e le forme di comunicazione delle criticità riscontrate.

[Handwritten signatures and initials]

COMUNE di CAPRI LEONE

Nucleo di valutazione

VALUTAZIONE SEGRETARIO COMUNALE E DIPENDENTI TITOLARI DI P.O.

VALUTAZIONE COMPORAMENTI.

DIPENDENTE.....

Criteria	Descrizione	Punteggio Massimo
Integrazione	<ul style="list-style-type: none">capacità proattiva e di interazione responsabile con gli Amministratori ed i singoli funzionari;partecipazione responsabile e qualificante alla attuazione della programmazione generale del Comune ed al conseguimento degli obiettivi di equilibrio strutturale del bilancio, anche in riferimento agli obblighi costituzionalmente stabiliti;capacità di ricondurre le problematiche di Settore nel contesto dell'unitarietà dell'azione amministrativa del Comune, in coerenza con la programmazione generale del DUP, valorizzando l'integrazione intersettoriale dei processi e anticipando l'insorgere di criticità;disponibilità manifestata, anche in termini di prestazioni lavorative addizionali, sia rispetto alle sollecitazioni degli Amministratori che rispetto al lavoro di squadra con gli altri funzionari.	20

Valutazione

punti :

Criteria	Descrizione	Punteggio Massimo
Organizzazione e direzione	<ul style="list-style-type: none">capacità di chiarire gli obiettivi e tradurli in piani di azione coerenti ed efficaci e di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate;capacità di un uso ragionato del bagaglio culturale per la gestione delle problematiche del Settore e delle eventuali criticità emergenti;applicazione puntuale e sistematica di metodologie di lavoro supportate da rigore logico ed efficaci modalità di riscontro e rendicontazione;correttezza, rigore, completezza e chiarezza della produzione amministrativa del Settore, con particolare riferimento ai processi tipici complessi che caratterizzano l'attività del Settore stesso.	15

Valutazione

punti :

Criteri	Descrizione	Punteggio Massimo
Innovazione e semplificazione	<ul style="list-style-type: none">▪ capacità di stimolare l'innovazione e la semplificazione dei processi, favorendo l'intraprendenza, la formazione e la responsabilizzazione dei collaboratori;▪ capacità di sostenere, in modo propositivo, innovazioni già avviate o da avviare a livello organizzativo, procedurale e tecnologico.	15

Valutazione

punti :

Criteri	Descrizione	Punteggio Massimo
Valorizzazione e responsabilizzazione dei collaboratori	<ul style="list-style-type: none">▪ capacità di coinvolgimento delle risorse umane assegnate, anche attraverso la delega per la risoluzione di situazioni problematiche e l'assegnazione di specifici ruoli in funzione del conseguimento degli obiettivi di performance;▪ capacità di ascolto, di mediazione e minimizzazione delle potenziali conflittualità interne e capacità di creare e gestire un contesto di benessere organizzativo.	15

Valutazione

punti :

Criteri	Descrizione	Punteggio Massimo
Orientamento all'utente	<ul style="list-style-type: none">▪ capacità di risposta ai bisogni dell'utente (esterno o interno);▪ capacità di proporre, introdurre e gestire innovazioni nei servizi idonee a generare un significativo miglioramento dei risultati complessivi della gestione, sia sotto l'aspetto della qualità percepita dal destinatario finale che sotto l'aspetto dell'efficientamento nell'impiego delle risorse finanziarie e del livello di produttività specifica dell'impiego pubblico.	15

Valutazione

punti :

Criteri	Descrizione	Punteggio Massimo
Valutazione dei collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> capacità di rendere una valutazione motivata e puntualmente circostanziata (e non sommaria e generica) dei propri collaboratori, incentivando e valorizzando, attraverso lo strumento valutativo, comportamenti proattivi e partecipativi nel conseguimento degli obiettivi di performance. 	10*

Valutazione:

punti:

TOTALE PUNTI A): _____

*Per il Segretario Comunale privo di collaboratori i 25 punti vanno ripartiti tra i criteri di "Integrazione" e "Organizzazione e direzione".

1. valutazione del conseguimento degli obiettivi.

da 0 a 30 punti per raggiungimento obiettivi assegnati; Punti.....

da 0 a 20 punti per complessità provvedimenti e scenario normativo; Punti.....

da 0 a 10 punti per responsabilità civile, penale e amministrativa

nonché per l'ammontare di assegnazione di somma da gestire. Punti.....

TOTALE PUNTI B): _____

TOTALE PUNTI A + B): _____

Note e rilievi:

Data.....

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

PER RICEVUTA

Data

IL TITOLARE DI P.O.

COMUNE di CAPRI LEONE

- Nucleo di valutazione -

VALUTAZIONE PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

DIPENDENTE:

Settore di assegnazione:

Parametri di valutazione	Descrizione	Punteggio Massimo
Conseguimento degli obiettivi individuali e di gruppo	<ul style="list-style-type: none">• livello di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati da funzionario titolare di P.O.	50

Valutazione

punti :

Parametri di valutazione	Descrizione	Punteggio Massimo
Comportamenti professionali	<ul style="list-style-type: none">• disponibilità al confronto, versatilità e capacità di fornire coerenti risposte, anche in termini di qualificante lavoro addizionale, nelle situazioni di criticità,• livello di responsabile coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro della struttura operativa di assegnazione e di condivisione e partecipazione dinamica alle innovazioni di processo e tecnologiche,• apporto al conseguimento degli obiettivi di performance del Settore ed agli obiettivi di performance organizzativa, anche in termini di aggiornamento professionale, autoapprendimento, crescita delle conoscenze, delle competenze professionali e della capacità di	30

	<p>lavorare con modalità proattive all'interno di un gruppo organizzato, assumendo coerentemente specifiche responsabilità di risultato;</p> <ul style="list-style-type: none"> • modalità di comportamento con l'utenza esterna, con il funzionario di riferimento, con gli Amministratori, il Segretario Comunale, gli altri funzionari e con i colleghi di Settore e di altri Settori; 	
--	--	--

Valutazione:

punti :

Criteria	Descrizione	Punteggio Massimo
Competenze dimostrate	<ul style="list-style-type: none"> ▪ livello delle specifiche competenze possedute e dimostrate in ordine all'applicazione di norme e di conoscenze tecnico specialistiche; ▪ attenzione alla qualità, in termini di completezza, chiarezza e correttezza sostanziale, dei provvedimenti o delle parti di provvedimenti istruiti ed adozione di metodiche di lavoro rigorose; ▪ capacità di sintesi e di rendicontazione delle problematiche gestite e di evidenziare e circostanziare gli elementi di criticità 	20

Valutazione:

punti:

TOTALE PUNTI :

Note e rilievi:

Data.....

IL RESPONSABILE DELLA P.O.

PER ACCETTAZIONE. DATA.....

IL DIPENDENTE

COMUNE DI CAPRI LEONE

(CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA)

OGGETTO: Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012.
COMPETENZA:	Dott.ssa Giuseppina Mangano – Responsabile Area Economico Finanziaria

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

Data di sottoscrizione	Preintesa
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2019
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Gabriella Crimi - Segretario Comunale Componenti: Dott.ssa Giuseppina Mangano – Resp. Area E. Finanziaria Dr Vessia Simone – Resp. Area Amministrativa e Vigilanza Urbana Ing. Pidalà Fabrizio –Responsabile Area Tecnica Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.i.s.l.: Comparto Regioni ed Autonomie Locali: Maurizio Giliberto Maurizio Merlino (Delegato) Componenti interni rsu: Coco Marisa Gaetana – Citriglia Rita.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate per l'anno 2019 b) Istituti obbligatori (Indennità di funzione, indennità di turno, reperibilità, condizioni di lavoro, maneggio valori, Indennità di servizio esterno e Indennità di cui all'art. 70 del CCNL, ecc)

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti predeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. Si
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ? Si per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione in sede di approvazione del bilancio 2019 e fissano i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

L'accordo CCDI di ripartizione del fondo del salario accessorio disponibile (al netto dell'utilizzo delle risorse stabili - PEO, Ind. Comparto e altro) per l'anno 2019 prevede l'utilizzo delle risorse finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

- **COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' - art. 70 quinquies comma 1 del CCNL del 21/05/2018 (ex art. 17, comma 2, lett. f del CCNL del 01/04/1999)**

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, e del personale della categoria D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, viene rideterminato ai sensi dell'art. 7°

quinquies comma 1 del biennio economico 2016-2018 in misura non superiore a € 3.000 annui lordi.

- **ALTRI COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - art. 70 quinquies comma 2 del CCNL del 21/05/2018 (ex art. 17, comma 2, lett. i del CCNL del 01/04/1999)**

Tali compensi sono stati indicati per retribuire le specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 350 annui lordi.

- **INDENNITA' DI RISCHIO. - art. 70 bis lett. b) del CCNL del 21/05/2018, oggi art 68 e ss CCNL 2016/2018**

L'indennità di rischio spetta per le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza.

L'indennità è corrisposta nella misura massima di Euro 360,00 annui, così come disposto dall'art. 37 comma 2 del CCNL del 14/9/2001, commisurata all'effettiva esposizione al rischio.

- **INDENNITA' DI DISAGIO - CCNL 1/04/1999 Ex art. 17, comma 2, lett. e), oggi art 68 e ss CCNL 2016/2018**

L'indennità di disagio, ai sensi dell'art 17 comma 2 lett e) del CCNL 1/4/1999, spetta al personale delle categorie A, B, e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

- **INDENNITA' DI REPERIBILITA'. - CCNL 1/04/1999 art. 17, comma 2, lett. d), oggi art 68 e ss CCNL 2016/2018**

Tale indennità si dovrà corrispondere al personale dell'ufficio anagrafe e stato civile, per la copertura dei turni di 6 ore, nei gg. di domenica e festivi infrasettimanali:

- **INDENNITA' DI TURNAZIONE - CCNL 14/09/2000 ART. 22, oggi art 68 e ss CCNL 2016/2018**

Tale indennità viene corrisposta agli agenti di Polizia Municipale, in base agli effettivi turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, quando prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore senza interruzioni.

- **FESTIVI INFRASETTIMANALI - CCNL 14/09/2000 ART. 24**

Tale indennità viene corrisposta agli agenti di Polizia Municipale, per l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale con la corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
--------------	---------

Ex Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività (Art 68, 69 e seguenti nuovo CCNL 2016-2018)	€.	0,00
Ex Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€.	0,00
Ex Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	€.	0,00
Ex Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, condizioni di lavoro. (Art. 70-bis CCNL 2016-2018)	€.	14.231,80
Ex Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di servizio esterno (Art. 70-bis CCNL 2016-2018)	€.	0,00
Ex Art. 17, comma 2, lett. f) e i) – indennità per specifiche responsabilità (Art 70-quinquies del CCNL 2016-2018)	€.	0,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	€.	2.551,88
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità (messi)	€.	600,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	€.	0,00
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	€.	810,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€.	0,00
Altro – (SGATE)	€.	0,00
Totale	€.	600,00
	€.	18.793,68

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999
La somma per notifiche ai sensi dell'ex art. 54 C.C.N.L. 2000 è pari ad €. 600,00.

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizione di cui al D.Lgs 150/2009.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche .

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Sono previsti stanziamenti di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività. Comunque l'erogazione dell'indennità di cui all'art. 17 lett. F e I verrà erogata solo al personale avente diritto.

Tutte le somme residue pari ad €. 28.728,75 vanno in economia.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AI SENSI DEGLI ARTT. 4 E 5 DEL CCNL 1/4/1999, IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2019. RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione in sede di approvazione del bilancio 2014 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€. 91.098,39
Risorse variabili	€. 3.994,38
Residui anni precedenti	0
Totale	€. 95.092,77

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

Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l’anno 2019 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti e quantificata in €. 91.098,39

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	Non ricorrente
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	Non ricorrente
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	Non ricorrente
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	Non ricorrente

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	Non ricorrente
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	Non ricorrente
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge (incentivi tecnici)	€. 2.551,88
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge (SGATE)	€. 600,00
Art. 17 CCNL 01.04.99, (messi notificatori)	€. 600,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	Non ricorrente
Art. 15, comma 2	Non ricorrente
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	Non ricorrente
Art. 54 CCNL 14.9.2000	€. 0,00

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
CCNL 31/3/1999 articolo 7	€.
CCNL 1/4/1999 articolo 19	0,00

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€.
Risorse variabili	91.098,39
Residui anni precedenti	€.
	3.994,38
Totale	€.
	95.092,77

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 erogate per le seguenti voci:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€.
	17.462,56
Progressioni orizzontali	€.
	30.107,78
Ributazione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	Non ricorrente (a carico del bilancio)
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	Non ricorrente
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	€.
	810,00
Altro	Non ricorrente
Totale	€.
	48.380,34

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Descrizione	Importo
Indennità di turno e reperibilità	€.
	14.231,80
Indennità di rischio-condizioni di lavoro ecc.. Art. 70-bis	€.
	0,00
Indennità di maneggio valori	€.
	0,00
Lavoro notturno e festivo	€.
	0,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f)e i) CCNL 01.04.1999. (incentivi tecnici)	€.
	2.551,80
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999.	€.
	0,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 (SGATE)	€.
	600,00
Art. 17 CCNL 01.04.99, (messi notificatori)	€.
	600,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	€.
	0,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€. 0,00
Somme regolate dal contratto	€. 95.092,77
Destinazioni ancora da regolare	€. 0,00
Totale	€. 95.092,77

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
Le risorse stabili ammontano a **€. 91.098,39**; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a **€. 47.570,34**. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL;

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

MODULO III – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO NELL'ANNO 2019

Descrizione	Anno 2019
Risorse stabili	€. 91.098,39
Risorse variabili	€. 3.994,38
Totale	€. 95.092,77

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 programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei seguenti capitoli di spesa:

TIPOLOGIA	CAPITOLO	IMPORTO
Somme regolate dal Contratto Integrativo	Titolo 1 – Funzione 1 – Servizio 08 – Intervento 01 Personale	€. 95.092,77
Contributi a carico del comune	Titolo 1 – Funzione 1 – Servizio 08 – Intervento 01/76	
Contributi a carico del comune	Titolo 1 – Funzione 1 – Servizio 08 – Intervento 07/91	
	TOTALE	€. 95.092,77

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato in quanto non vi è incremento di spesa rispetto al 2010 ai sensi della circolare n. 25/2012 della ragioneria generale dello stato, e dell'articolo 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010.

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

Il totale del fondo è stato determinato dall'Amministrazione in sede di approvazione del conto del bilancio anno 2020.

Capri Leone, 23/12/2021

IL RESPONSABILE
Area Economico Finanziaria
dott.ssa Giuseppina Mangano





COMUNE DI CAPRI LEONE
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Verbale n. 44/2021

Oggetto: Costituzione Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019. Parere compatibilità costi.

L'anno 2021, il giorno 27 del mese di dicembre, presso la sede municipale,

l'Organo di Revisione Economico Finanziario dell'Ente

costituito dal Rag. Ferdinando Marchese in gestione monocratica,

si è adunato per esaminare ed esprimere il relativo parere sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio sull'ipotesi di contratto sottoscritto in data 23.12.2021.

Premesso che

- con email del 23/12/2021, viene richiesto parere sulla compatibilità dei costi sulla costituzione del fondo risorse decentrate dipendenti per l'anno 2019 quale atto propedeutico alla stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2019;
- le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente;
- la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce una competenza di ordine gestionale;
- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto definitivamente il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali;
- la modalità di determinazione delle risorse del fondo del salario accessorio è disciplinata dall'articolo 67 del C.C.N.L. 21.05.2018;

Richiamati

- il proprio verbale n. 39 del 20.12.2021;
- gli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. – Comparto Regioni ed Autonomie Locali – del 22.01.2004,
- l'articolo 67, comma 1, del C.C.N.L. 21.05.2018 del Comparto Funzioni Locali;
- l'articolo 40 del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni ed in particolare il comma 3-quinques¹;
- l'articolo 40 bis del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni;
- l'articolo 9, comma 2-bis, del Decreto Legge 31.05.2010, n. 78, convertito, con modificazioni, con Legge 30.07.2010, n. 122, come modificato dall'articolo 1, comma 456, della Legge 27.12.2013, n. 147;
- l'articolo 1, comma 236, della Legge 28.12.2015, n. 208;
- l'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25.05.2017;

- la circolare del 08.05.2015, n. 20, del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, recante istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa;
- la Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - n. 15 del 16.05.2019;
- il principio contabile 4/2, punto 5.2, laddove, esplicitando gli effetti esiziali della mancata costituzione del fondo, prevede che: *“in caso di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione, vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale”*, e pertanto possono essere oggetto di contrattazione solo gli istituti fissi e continuativi;

Atteso che

- è stato ricostituito il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 e che lo stesso deve comunque avvenire secondo i criteri previsti dall'articolo 31 e seguenti del C.C.N.L. Funzioni Locali, sottoscritto in data 21.05.2018;
- la costituzione del fondo per la contrattazione integrativa deve essere predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- in data 23.12.2021 si è provveduto alla sottoscrizione dell'ipotesi del C.C.D.I. per l'anno 2019;
- la non corretta gestione del relativo complesso procedimento amministrativo/contabile può comportare responsabilità e conseguente danno erariale a carico del responsabile competente;
- così come evidenziato dalla Corte dei Conti dell'Emilia Romagna, con deliberazione n. 100/2017/PAR del 06.06.2017 e dalla Corte dei Conti della Lombardia, con deliberazione n. 116/2018/PAR del 10.04.2018, l'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinate al trattamento accessorio del personale deve essere computato considerando anche le risorse destinate al pagamento dell'indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative anche degli enti senza la dirigenza e della maggiorazione dell'indennità di posizione dei segretari comunali ex articolo 41 del C.C.N.L. dei Segretari Comunali e Provinciali del 16.05.2001;

Dato atto che

- che il fondo per l'anno 2017, così come ricostituito con Determinazione n. 41 del 17.12.2021 è stato “certificato” dal collegio dei revisori dei conti dell'Ente con verbale n. 37/2021 del 18.12.2021, il quale, consequenzialmente, ai sensi dell'articolo 67, comma 1, del C.C.N.L. 21.05.2018 del Comparto Funzioni Locali, costituisce l'unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 (relative all'anno 2017), ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'articolo 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.01.2004;
- il fondo costituito per l'anno 2017, così come rideterminato con Determinazione n. 41 del 17.12.2021, è pari ad euro 106.699,80 di cui euro 85.360,06 di parte stabile ed euro 7.324,76 + 14.014,98 di risorse variabili;
- il fondo per le posizioni organizzative dell'anno 2017 era pari complessivamente ad euro 67.363,45 di cui euro 58.576,91 per indennità di posizione ed euro 8.786,54 per indennità massima di risultato;
- il fondo costituito per l'anno 2019, così come rideterminato con Determinazione n. 43 del 20.12.2021, è pari ad euro 95.092,77 di cui euro 91.098,39 di parte stabile ed euro 3.994,38 di risorse variabili;
- le risorse per il lavoro straordinario ammontano ad euro 8.503,85 determinate ai sensi dell'articolo 14 del C.C.N.L. 01.04.1999, così come confermato dall'articolo 45 del C.C.N.L. 22.01.2004, non ricompresi nella costituzione del Fondo 2018;

Acquisiti

- la Determinazione n. 43 del 20.12.2021 del Responsabile dell'Area Economico Finanza con la quale ha provveduto alla costituzione del Fondo salario accessorio per il personale non dirigente per l'anno 2019 con allegati i prospetti di dettaglio;
- la relazione illustrativa predisposta dal Responsabile dell'Area Economica Finanziaria;

Visti

- il Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e successive modifiche ed integrazioni;
 - il Decreto Legislativo 23.06.2011, n. 118 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42" e successive modifiche ed integrazioni;
 - il Decreto Legislativo 10.08.2014, n. 126 "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42" e successive modifiche ed integrazioni;
 - lo Statuto dell'Ente ed il Regolamento di Contabilità;
 - i principi di vigilanza e controllo dell'organo di revisione degli enti locali approvati dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili;
 - la versione aggiornata dei principi contabili generali ed applicati pubblicati sul sito Arconet – Armonizzazione contabile enti territoriali;
- Premesso quanto sopra e fermo restando ogni eventuale azione consequenziale

Esprime parere favorevole

in ordine al rispetto della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, ad eccezione della quota variabile inerente all'importo di euro 600,00 (SGATE).

raccomanda il rispetto

1. del principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, ai sensi del quale "le amministrazioni Pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
2. dell'articolo 40, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni;
3. i principi contabili generali ed applicati, nella parte che richiama i comportamenti da tenere in merito agli adempimenti correlati alla costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate e la sottoscrizione del CCDI;

prescrive

- a) qualora ricorrano le condizioni normative e dei orientamenti espressi dalle varie Sezioni della Corte dei Conti, i compensi relativi alla produttività individuale e collettiva dovranno essere sempre corrisposti a conclusione del procedimento e delle attività di valutazione secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente;
- b) per le eventuali progressioni economiche orizzontali il rispetto dell'articolo 52, comma 1 bis, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, dell'articolo 23, comma 1 e 2, del Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150 e successive modifiche e integrazioni e dei documenti di prassi amministrativa emananti dalla Ragioneria Generale dello Stato, dalla Funzione Pubblica e dall'ARAN;
- c) che le risorse finanziarie che costituiscono il fondo incentivi funzioni tecniche devono essere corrisposte solamente a lavori ultimati (come da relative certificazioni) previo preventivo accertamento delle specifiche attività svolte dal dipendente a cura del dirigente o del responsabile del servizio, e devono essere comprensivi degli oneri previdenziali e assistenziali nonché dell'IRAP;

- d) che le risorse finanziarie che costituiscono il fondo incentivi funzioni tecniche **devono essere in ogni caso oggetto di regolamentazione** in sede di Contrattazione Decentrata, ma devono essere oggetto anche di apposito Regolamento Comunale che ne determini i criteri di corresponsione;
- e) che gli incentivi per funzioni tecniche devono essere predeterminati nei quadri economici dei singoli appalti, servizi e forniture, in quanto gli stanziamenti di bilancio effettuati per la realizzazione dell'opera o per l'esecuzione della fornitura o del servizio oggetto dell'appalto comprendono anche quelli destinati agli incentivi tecnici, anche nelle more dell'approvazione del regolamento comunale, l'accantonamento delle risorse destinate alla corresponsione degli incentivi a fronte dell'espletamento delle funzioni tecniche. Resta inteso, anche in ragione del chiaro dato normativo, che è preclusa per l'Ente la possibilità di liquidare gli incentivi non previsti nei quadri economici dei singoli appalti;

Del ché si dà atto della presente seduta con il presente verbale che, previa lettura, viene confermato dalla sottoscrizione che segue.

L'Organo di Revisione Economico Finanziario dell'Ente



