



COMUNE DI CAPRI LEONE Città Metropolitana di MESSINA

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA - ANNO 2025

L'anno duemilaventicinque in data 27 (ventisette) del mese di novembre, alle ore 15:20 e seguenti, giusta convocazione prot. n. 15101 del 21.11.2025 si sono riuniti nella sede del Comune di Capri Leone, fraz. Rocca,

Delegazione trattante di parte pubblica, individuata con delibera di Giunta Comunale n. 368/2022 composta da:

CRIMI Maria Gabriella -Presidente

MANGANO Giuseppina- Componente

CAPUTO Antonina- Componente

PIDALA' Fabrizio - Componente

Delegazione trattante di parte sindacale

- DONATO LEMMA – UIL/FP

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U

COCO Marisa Gaetana;

CITRIGLIA Rita;

COLLOVA' Basilio;

Premesso che le parti, nella riunione del 16.10.2025 hanno definito, l'ipotesi di contratto collettivo economico 2025, di cui copia allegata alla presente;

Preso atto dei seguenti allegati in copia al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale:

- 1) Relazione illustrativa e tecnico finanziaria;
- 2) Parere dell'Organo Unico di Revisione verbale n. 42 del 17.11.2025;

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 335 del 20.11.2025, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione definitiva della predetta ipotesi e nella quale si dispone che la progressione economica per l'anno 2025 dovrà avvenire nei limiti della somma destinata nella pre-intesa del 16.10.2025 e comunque nella misura massima del 50% degli aventi diritto, nell'area di appartenenza, in conformità al parere ARAN parere CFL220 del 04.08.2024 ed il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica del 27.3.2024, salvo l'ipotesi prevista dal parere 22327/2024 del Dipartimento della Funzione

Pubblica, allorquando vi sia un solo dipendente in organico nell'area cui si riferisce la progressione economica.

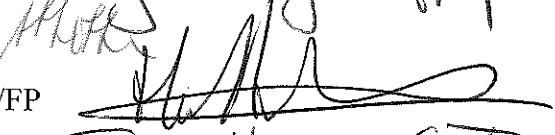
Le parti presenti concordano.

Letto Confermato e sottoscritto

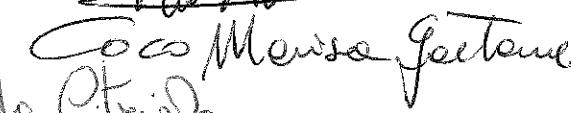
CRIMI Maria Gabriella – 

CAPUTO Antonina – 

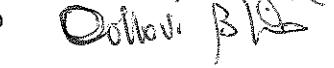
MANGANO Giuseppina 

PIDALA' Fabrizio – 

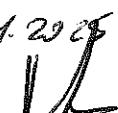
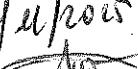
DONATO LEMMA – UIL/FP 

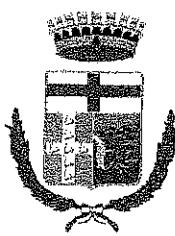
COCO Marisa Gaetana 

CITRIGLIA Rita 

COLLOVA' Basilio 

九

one held 87-112025
X JIC-FBI 
 87-112025

27-112025 



COMUNE DI CAPRI LEONE Città Metropolitana di MESSINA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2025

L'anno duemilaventiquattro in data 16.10.2025, alle ore 15:30 e seguenti giusta convocazione prot. n. 13147 del 09/10/2025, presso la sede comunale sono presenti:

Delegazione trattante di parte pubblica, individuata con delibera di Giunta Comunale n. 368/2012 composta da:

CRIMI Maria Gabriella -Presidente

BUCCA Mariano- Componente

MANGANO Giuseppina - Componente

MERLINO Maurizio - Componente

PIDALÀ Fabrizio - Componente

CAPUTO Antonina- Componente

Delegazione trattante di parte sindacale

-CARDENIA Giuseppe - CSA Regioni Autonomie Locali (RAPPRESENTATE TERRITORIALE);

-GILIBERTO Maurizio- CISL/FP (RAPPRESENTATE TERRITORIALE);

-PIZZINO Antonino - CIGL/FP (RAPPRESENTATE TERRITORIALE)

-DONATO LEMMA - UIL/FP

-INGEMI Giovanni - CISL/FP (RAPPRESENTATE TERRITORIALE);

R.S.U.

-COCO Marisa Gaetana;

-CITRIGLIA Rita;

-COLLOVA' Basilio

Preliminarmente la UIL/FPL, visto, il fondo, appurato che il comune non è in regime di cui all'art. 243 del D.L. 267/2000 evidenzia che il fondo del salario accessorio non è stato adeguato in virtù dell'art. 14, comma 1 bis, del dl 25/2025 convertito nella l. 69/2025 che autorizza le amministrazioni locali a incrementare il fondo risorse decentrate per il personale non dirigenziale ai limiti esistenti ed a determinate condizioni finanziarie per armonizzare il trattamento accessorio a livello nazionale questa misura permette agli enti localmente virtuosi di migliorare la retribuzione dei propri dipendenti per colmare i retributivi fra i diversi dipendenti

La CIGL/FP se ricorrono le condizioni previste dalla legge chiede che si proceda all'incremento del fondo per garantire migliori servizi e condizioni economiche più favorevoli per i dipendenti.

Il CSA prende atto di quanto rappresentato dal responsabile del Settore Economico finanziario in ordine alle compensazioni effettuate sugli incrementi e tuttavia ribadisce e svolge, quale raccomandazione alla parte pubblica di procedere per l'anno 2026 agli incrementi di cui D.L. 25/2025.

Anche CISL/FP richiede l'applicazione dell'art. 14, comma 1 bis, del dl 25/2025 come da nota già inoltrata a questo comune in data 29.09.2025, prot. 647, ad oggi non riscontrata.

La parte pubblica dichiara che per l'anno 2016 si procederà alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui alla norma sopra richiamata.

Successivamente dato atto

-che occorre procedere alla contrattazione decentrata integrativa parte economica per l'anno 2025;
-che con delibera di Giunta C.le n. 368 del 15.12.2022 si è proceduto al rinnovo della delegazione trattante di parte pubblica in applicazione del CCNL- comparto funzione pubblica-siglato il 16 novembre 2022 composta dal segretario Comunale e dai Responsabili di Area pro-tempore;
-che con la Giunta C.le con del. n. 278/2025 sono state impartite le direttive alla delegazione trattante di parte Pubblica per la definizione del CCDI parte economica 2025;

-che con Determinazione della Responsabile del Settore Economico-Finanziario, Registro Generale n. 741 del 18.09.2025, Registro Settoriale n. 50 del 18.09.2024, è rideterminato il Fondo risorse decentrate per l'annualità 2025, nel rispetto dei vincoli normativi e delle capacità di bilancio dell'Ente, e secondo le indicazioni contenute nel verbale dall'Organo di Revisione prot. n. 27/2025 del 08.09.2025

- che, giuste note in atti, i Responsabili di Area dell'Ente, hanno indicato il numero delle unità di personale a cui destinare le indennità oggetto di contrattazione;

Dato atto che

-occorre procedere alla Contrattazione Collettiva Integrativa parte economica 2025, la parte pubblica illustra il contenuto della Delibera di Giunta Comunale n. 278/2025 sopra richiamata, ed in conformità alle direttive sopra citate, e riportandosi alle motivazioni di cui al superiore atto deliberativo propone, di avviare le progressioni economiche per l'anno 2025, qualora il contratto decentrato venga sottoscritto entro e non oltre il 31.12.2025, nella misura del 50% dei dipendenti aventi diritto, dando atto che si applicheranno le regole previste nella piattaforma normativa 2023-2025.

Sul punto la CIGL/FP, CISL/FP UIL/FP in merito alle progressioni economiche propongono di attivarle fino ad esaurimento della quota economica di 3.000,00 dando atto che eventuali economie dovranno confluire nella performance.

Il CSA ribadisce le proprie posizioni in ordine alla PEO coerentemente con quanto già sostenuto e sottoscritto nella contrattazione dell'anno 2024. Altresì rivolge la raccomandazione ad assoggettare alle prestazioni di ore richieste oltre all'ordinario contratto sottoscritto all'istituto del lavoro supplementare e straordinario previste dal contratto in materia di rapporto part-time. Altresì al ricorrere delle condizioni di istituire e riconoscere i buoni pasto al personale in servizio.

La CISL/FP condividendo le affermazioni del CSA chiede che nell'eventualità siano stati predisposti nel tempo incrementi orari gli stessi siano retribuiti così come previsti dal CCNL di comparto.

La CIGL/FP e UIL/FP condividendo quanto dichiarato dalla CISL FP e dal CSA auspicano che l'amministrazione comunale attivi un tavolo di contrattualizzazione degli eventuali contratti volontari al fine di adeguarli al full-time.

La parte pubblica in conformità alle direttive impartite ed alle indicazioni della funzione pubblica afferma che comunque l'incremento fino 3000,00 euro per le progressioni economiche potrà essere utilizzato nei limiti del 50% degli aventi diritti e che le economie andranno ad incrementare la performance.

In ordine alla raccomandazione delle sigle sindacali si precisa che gli istituti relativi ai rapporti di lavoro part-time non formano oggetto di contrattazione.

Le parti concordano che le eventuali economie che si dovessero generare andranno ad incrementare la produttività per l'anno 2025.

Successivamente la parte pubblica propone di definire la distribuzione delle risorse per l'anno 2025, dando atto che sulla base delle Determinazioni del Responsabile dell'Area Finanziaria sopra richiamata di costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025, la quota disponibile per l'anno 2025, detratto l'importo delle progressioni economiche, dei differenziali stipendiali, e dell'indennità di comparto, come comunicati dal Responsabile dell'Ufficio Ragioneria pari ad € 56.850,48, è pari ad € 50.261,03 a cui si sommano le risorse per progetto IMU e TARI, compensi ai messi notificatori e compensi per specifici disposizioni di legge, che viene utilizzata come da prospetto allegato (all. 1).

Ne consegue che in base al superiore utilizzo alla produttività individuale da ripartire ai sensi della piattaforma normativa 2023-2025 si destina la residua somma di € 9.311,96, a cui si sommano le eventuali economie derivanti dall'utilizzo del fondo 2025.

26.11.25
UIL FP

26.11.25
CIGL/FP

26.11.25
UIL FP

26.11.25
CIGL/FP

Il Presidente alle ore 17:47 dichiara chiusa la seduta.

Letto, confermato e sottoscritto

Delegazione trattante di parte pubblica

CRIMI Maria Gabriella -Presidente

BUCCA Mariano- Componente

MANGANO Giuseppina - Componente

MERLINO Maurizio – Componente

PIDALÀ Fabrizio – Componente

CAPUTO Antonina- Componente

*tre flik
G. Bucca
M. Mangano
M. Merlino
F. Pidalà
A. Caputo*

Delegazione trattante di parte sindacale

- CARDENIA Giuseppe - CSA Regioni Autonomie Locali (RAPPRESENTATE TERRITORIALE); *G. Cardenia*
- GILIBERTO Maurizio- CISL/FP (RAPPRESENTATE TERRITORIALE); *M. Giliberto*
- PIZZINO Antonino – CIGL/FP (RAPPRESENTATE TERRITORIALE); *A. Pizzino*
- DONATO LEMMA – UIL/FP *D. Lemma* *27.11.2025*
- INGEMI Giovanni - CISL/FP (RAPPRESENTATE TERRITORIALE) *G. Ingemi*

R.S.U.

-COCO Marisa Gaetana; *M. Coco*

-CITRIGLIA Rita; *R. Citriglia*

-COLLOVA' Basilio *B. Collova'*

27.11.2025

tre flik

COMUNE DI Caprileone

FONDO DISPONIBILE	2025
<i>Fondo per destinazioni di utilizzo</i>	157.827,22

FONDO INDISPONIBILE	2025
a) inquadramento ex led	
b) progressioni economiche	35.897,42
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	35.897,42
c) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	16.751,40
d) personale insegnate scuola materna	0,00
	4.201,66
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	56.850,48
a) Premi correlati alla performance organizzativa	//
b) Premi correlati alla performance individuale	9.311,96
c) Indennità condizione di lavoro di cui all'art. 84-bis CCNL 16/12/2022 di cui attività disagiata e attività rischiosa maneggio valori e maneggio valori	3.800,00
f) Indennità di turno	10.000,00
g) Indennità di reperibilità	5.349,07
h) Compensi per maggiorazione festiva	3.300,00
i) Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16/12/2022	11.000,00
l) Indennità di funzione Polizia Locale art. 97 CCNL 16/12/2022	1.500,00
m) Indennità di servizio esterno Poliza Locale art 100 CCNL 16/12/2022	3.000,00
n) Progressione economica con decorrenza nell'anno di riferimento finanziata con risorse stabile	3.000,00
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	50.261,03
Compensi specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett.c. (Funzioni tecniche)	29.215,71

27.11.2015

U12 - PPL

Plano

27.11.2015
Plano

Plano

Plano

Compensi specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett.c. L.R. 17/90	
compenso ai messi notificatori art. 67 c. 3 lett.f	5.000,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) - Art. 27 CCNL 14.09.2000 - Incentivi avvocatura	
Compensi specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett.c. (Sanatoria Edilizia- recupero evasione IMU-TARI)	16.500,00
Totale utilizzo compensi specifiche disposizioni di legge (ex lett. K)	50.715,71
Quarto comma art. 15	
Lettera d) primo comma art. 15 SPONSORIZZAZIONI	
Decurtazioni Malattia	
TOTALE UTILIZZO FONDO	157.827,22

**FONDO DA RIPARTIRE CONTRATTAZIONE DECENTRATA
2025**

0,00

X VIG FPL 24.11.2025



24.11.2025



25



ALLA) *Luft* *24/11/2025*
lmp *Sta* *Ric*

COMUNE DI CAPRI LEONE

Città Metropolitana di Messina

Verbale n. 42/2025

Oggetto: Contratto Decentrato Integrativo anno 2025 – Ipotesi di Accordo Economico per l'utilizzo del Fondo per le Risorse Decentrate anno 2025.

L'anno 2025, il giorno 17 del mese di novembre, presso il proprio studio in Alcamo,
17.11.2025

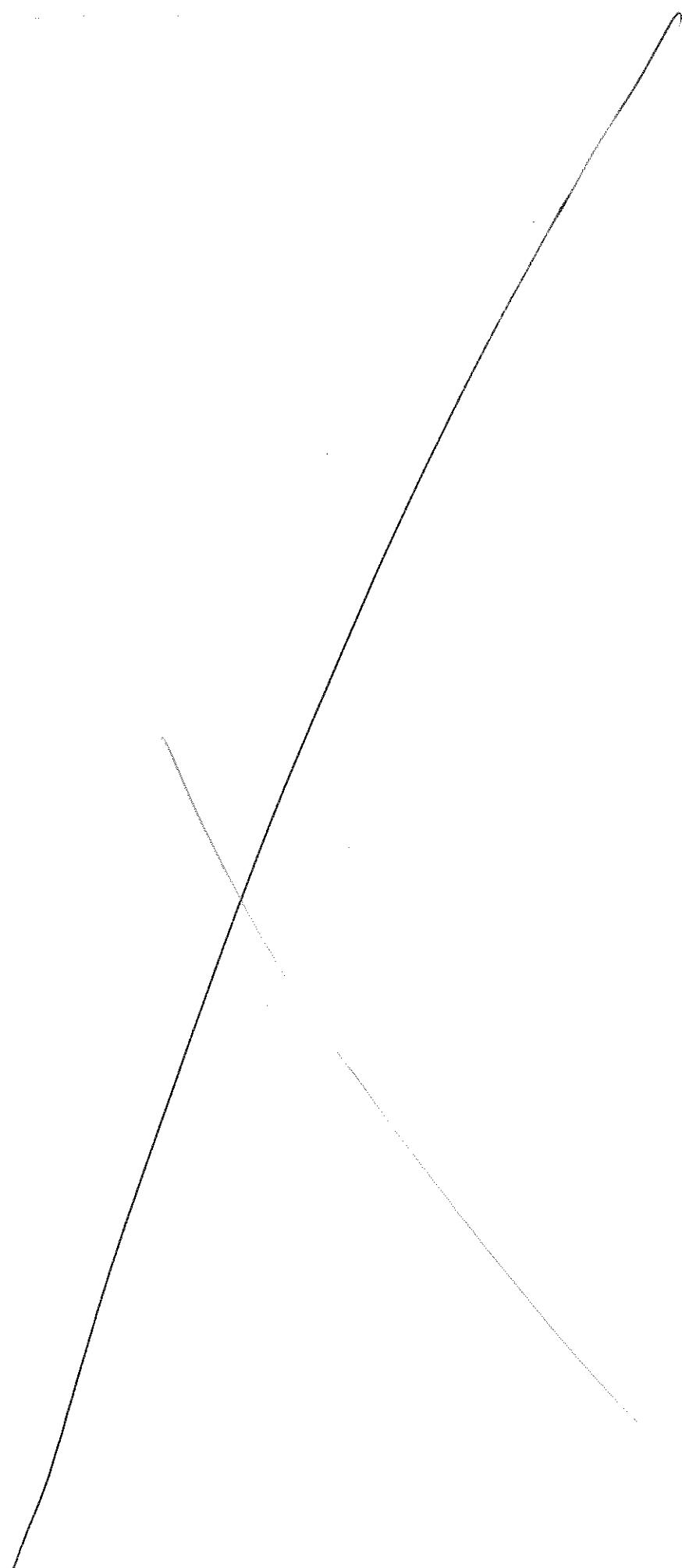
l'Organo di Revisione Economico Finanziario dell'Ente
composto dalla Dott.ssa Roberta Marino in gestione monocratica,
si è adunato per esaminare ed esprimere il relativo parere sulla proposta di deliberazione di cui in oggetto.

Premesso che

- con pec del 28.10.2025, prot. 0014033, perviene richiesta di parere sulla pre-intesa di ipotesi di accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate relativo all'annualità 2025 per il personale dell'Ente – Area dei livelli – sottoscritto in data 16.10.2025, corredata dalla Relazione Illustrativa e dalla Relazione Tecnico Finanziaria;
- l'articolo 67 del C.C.N.L. 21.05.2018 - Comparto Funzioni Locali - determina le modalità per la costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare per incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, da determinarsi annualmente, attestando che "a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un 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, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi. ";
- il Fondo per le Risorse Decentrate, così come costituito, viene stabilmente incrementato dalle risorse¹ di cui al comma 2 del citato articolo 67 del C.C.N.L. 21.05.2018 e continua ad essere alimentabile dalle risorse² di cui al successivo comma 3 e, in sede di contrattazione integrativa, può essere incrementato di ulteriori risorse previste dai commi 4, 5 e 6;

¹ Sono quelle risorse che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, pertanto, restano acquisite al Fondo sino a nuova modifica.

² Sono quelle risorse che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo.



W/L *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

➤ l'articolo 79 del C.C.N.L. 16.11.2022 del Comparto Funzioni Locali che prevede:

✓ **al comma 1**, che la parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente:

- dalle risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;
- da un importo, su base annua, pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 con decorrenza dall'1/01/2021;
- da risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
- di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 "Incrementi degli stipendi tabellari" del richiamato CCNL 2019/2021, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;

✓ **al comma 1 bis**, che a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale, di cui all'art. 13, comma 1 del CCNL 2019/2021, nella parte stabile fondo confluiscce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 "Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale" al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3;

✓ **al comma 2**, dalla lettera "a" alla lettera "d", sono indicate le ulteriori risorse variabili che, gli Enti, di anno in anno, possono destinare al Fondo risorse decentrate e in particolare:

- risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2015-2018;
- un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
- risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, co. 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D.Lgs. n. 219/2016;
- delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999;

✓ **al comma 6**, che "la quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017", nel quale è stato stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato";

- la quantificazione del Fondo per le risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75 e successive modifiche e integrazioni;

Richiamati

- L'articolo 40, comma 3 bis, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, recante: "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguitamento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione";
- L'articolo 40, comma 3-quinquies, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, recante: "... le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. ...";
- L'articolo 40, comma 3-sexies, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, recante: "... 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";
- L'articolo 40 bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, il quale dispone che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo";
- L'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", recante: «Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate

annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.”;

- l'articolo 8, comma 7, del C.C.N.L. 16.11.2022, il quale prevede che “il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto decentrato integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”;
- la Circolare del 19.07.2012, n. 25, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- la Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - n. 20 del 05.05.2017, con la quale la Ragioneria Generale dello Stato ha redatto un vero e proprio Vademecum per la revisione contabile nelle amministrazioni pubbliche, con qualche riflesso anche per gli enti locali;

Preso atto che

- i controlli in materia di contrattazione decentrata integrativa sono stati più volte modificate per effetto delle disposizioni introdotte dal Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150³ e per ultimo dal Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 74, ed afferiscono sia alla compatibilità dei costi della stessa con i vincoli di bilancio, sia ai vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con riferimento alle disposizioni inderogabili sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;
- come meglio precisato nella circolare 19.07.2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato⁴, l'Organo di Controllo, ovverosia, nel caso di specie, il Collegio dei Revisori dei Conti deve effettuare una certificazione positiva su tutti gli aspetti normativi della contrattazione decentrata integrativa, attestando “norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto”;
- il predetto controllo deve essere effettuato dall'Organo di Revisione Economico Finanziario prima dell'autorizzazione, da parte dell'organo di governo, alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;
- 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”;

Atteso che

- l'Ente ha approvato:
 - a) con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 12.02.2025, esecutiva ai sensi di legge, il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, contenente, altresì, tutti i dati economici, finanziari e patrimoniali aggiornati ai fini della loro coerenza con le previsioni di bilancio 2025-2027;
 - b) con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 27.02.2025, esecutiva ai sensi di legge, il Bilancio di Previsione 2025-2027, unitamente agli allegati di legge;

³ Attuazione della legge 04.03.2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

⁴ Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni).

Rilevato che

- in data 18.12.2023 risulta essere stata approvata la pre-intesa per la sottoscrizione definitiva del C.C.D.I. - parte normativa - per il triennio 2023-2025;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 180 del 29.07.2016 è stato approvato il Regolamento per il sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 08.05.2025 è stato approvato il PIAO - Piano Integrato Attività e Programmazione 2025-2027 - contenente, al suo interno, il Piano della performance ed il piano degli obiettivi per i medesimi anni, il Piano della Formazione nonché il Piano delle Azioni Positive oltre al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- con determinazione dirigenziale n. 368 Reg. gen. del 09.05.2025 dell'Area Economica Finanziaria si è provveduto alla costituzione del Fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2025 con allegati i prospetti di dettaglio, ammontante ad euro 169.017,52 di cui euro 110.358,81 di parte stabile ed euro 58.658,71 (non soggetto al limite) di risorse variabili;
- con proprio verbale n. 27/2025 del 01.09.2025 questo Organo di Revisione Economico Finanziario, nell'attestare che la costituzione del fondo per le risorse decentrate è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ha espresso parere favorevole in ordine alla costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2025, nei limiti di quanto riportato nel predetto verbale, che qui si richiama;
- a seguito del verbale n. 27/2025 del 01.09.2025 di questo Organo di Revisione Economico Finanziario (di cui sopra), con successiva determinazione dirigenziale n. 741 Reg. gen. del 18.09.2025 dell'Area Economica Finanziaria si è provveduto alla rideterminazione della costituzione del Fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2025 con allegati i prospetti di dettaglio, ammontante ad euro 157.827,22 di cui euro 107.111,51 di parte stabile ed euro 50.715,71 (non soggetto al limite) di risorse variabili;
- in sede di costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate si è proceduto alla verifica del rispetto del limite di cui all'articolo 23, comma 2, Decreto Legislativo 25.05.2017 n. 75 e successive modifiche e integrazioni;

Accertato che:

- la relazione illustrativa è redatta secondo lo schema della circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato - e riporta:
 - a) gli aspetti procedurali, la sintesi del contenuto del contratto e contiene l'autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge;
 - b) provvede a dettagliare l'articolato del contratto attestandone la compatibilità con i vincoli derivanti dalle norme di legge e dal Contratto Nazionale e le modalità di utilizzo delle risorse accessorie;
 - c) l'attestazione sulla coerenza delle norme contrattuali in materia di meritocrazia e premialità;
 - d) l'attestazione sul rispetto del principio di attribuzione selettiva delle progressioni economiche;
 - e) i risultati attesi;
- la relazione tecnico – finanziaria è redatta anch'essa secondo lo schema della circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato - e riporta:
 - a) il quadro di sintesi sulla costituzione del fondo per le risorse decentrate regolate dal contratto integrativo;
 - b) i criteri di costituzione del fondo per le risorse decentrate e la quantificazione delle risorse fisse e variabili, nonché delle decurtazioni del fondo effettuate negli anni pregressi;

- c) i criteri sull'utilizzo del fondo per le risorse decentrate, suddivisi tra destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa e quelle specificatamente regolate dal contratto integrativo;
- d) la sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per le risorse decentrate sottoposte a certificazione;
- e) l'attestazione della verifica del rispetto dei vincoli di legge in ordine alla contrattazione decentrata integrativa;
- f) l'attestazione sulla compatibilità economico - finanziaria del fondo per le risorse decentrate con particolare riguardo alle modalità di copertura degli oneri derivanti dal contratto integrativo;

Atteso che:

- in sede di costituzione del fondo risorse decentrate, che alimenta la parte economica della contrattazione collettiva decentrata integrativa in esame, è stato verificato che la relativa quantificazione è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e rientra nei limiti di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25.05.2017 n. 75 e successive modifiche e integrazioni;
- le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono state correttamente contemplate nella pre-intesa sottoscritta in data 16.10.2025 dalla Delegazione Trattante di parte pubblica e di parte sindacale, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni del C.C.N.L. 16.11.2022 del comparto Funzioni Locali, salvo i rilievi riportati nel presente verbale;
- i criteri previsti per l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2025 risultano essere in linea di massima in accordo con le disposizioni di legge ed i principi definiti nella normativa contrattuale nazionale;
- le disposizioni di ciascun articolo incluso nella pre-intesa contrattuale risultano essere conformi alla normativa vigente in materia ed ai limiti derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e sono, pertanto, compatibili sotto il profilo legislativo e rispetto ai limiti della contrattazione nazionale, salvo i rilievi riportati nel presente verbale;
- i criteri da utilizzare per le progressioni economiche devono essere aderenti a quanto previsto dall'articolo 14 e dall'articolo 15 del C.C.N.L. 16.11.2022 del comparto Funzioni Locali, rispettano il principio della selettività, salvo i rilievi riportati nel presente verbale;
- nella relazione illustrativa risultano essere stati attestati gli aspetti procedurali e normativi della pre-intesa, il rispetto dei principi di meritocrazia e premialità, con particolare riguardo al fatto che gli incentivi della produttività individuale e collettiva verranno erogati in coerenza con le previsioni del Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150, così come modificato, da ultimo, dal Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 74 e della consolidata giurisprudenza contabile, solo al termine del ciclo della performance, secondo il sistema di valutazione dell'Ente;
- risulta essere stato rispettato il principio di copertura delle destinazioni del fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse decentrate fisse del fondo⁵;
- è stato attestato nella relazione tecnico-finanziaria la compatibilità e coerenza economico - finanziaria tra la previsione di costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2025 e la previsione di utilizzo dello stesso;
- è stato attestato che nella relazione tecnico-finanziaria le risorse del Fondo per la contrattazione integrativa trovano copertura nel Bilancio di Previsione 2025-2027 - esercizio finanziario 2025;
- sono stati rispettati gli adempimenti e l'iter procedurale della contrattazione decentrata integrativa e l'adozione da parte dell'Ente di atti e provvedimenti propedeutici alla sottoscrizione della pre-intesa al C.C.D.I. in esame, i quali, in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione delle retribuzioni accessorie del personale dipendente;

⁵ le destinazioni del fondo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse fisse.

Esaminato

- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo e la documentazione istruttoria a supporto della proposta di deliberazione di cui in oggetto (ed in particolare la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico-Finanziaria);
- la ripartizione delle risorse decentrate, come meglio individuabili nel prospetto seguente:

my
Salvo
10/08/2023

Utilizzo Fondo Risorse decentrate	2025
Risorse destinate agli Istituti di cui all'articolo 80, comma 1, C.C.N.L. 16.11.2022	100.976,74
Progressioni Economiche - differenziale a regime	0,00
Progressioni Economiche - anni precedenti	35.897,42
Indennità di Comparto	16.751,40
Indennità personale Educativo Asilo Nido	0,00
Indennità Personale ex VIII Qualifica Funzionale	0,00
Indennità Personale Categoria B3 e D3	4.201,66
Totale Utilizzo Risorse Stabili vincolati	56.850,48
Risorse destinate agli Istituti di cui all'articolo 80, comma 2, C.C.N.L. 16.11.2022	157.827,22
Performance Organizzativa	0,00
Performance individuale	9.311,96
Maggiorazione Premio Individuale * Articolo 69 C.C.N.L. 21.05.2018	0,00
Indennità Condizioni di Lavoro * Articolo 84 bis C.C.N.L. 16.11.2022:	3.800,00
a) Indennità di Rischio	0,00
b) Indennità di Disagio	0,00
c) Indennità Maneggio Valori	0,00
Turnazione * Articolo 23 C.C.N.L. 21.05.2018	10.000,00
Reperibilità * Articolo 24 C.C.N.L. 21.05.2018	5.349,07
Festivi e Maggiorazione festivi	3.300,00
Riposo Compensativo * Articolo 24, comma 5, C.C.N.L. 21.05.2018	0,00
Indennità per Specifiche Responsabilità * Articolo 84 e 97 C.C.N.L. 16.11.2022	11.000,00
Indennità di Funzione - Polizia Locale - Categorie C e D * Articolo 56-sexies C.C.N.L. 21.05.2018	0,00
Indennità Servizio Esterno di Vigilanza - Polizia Locale * Articolo 100 C.C.N.L. 16.11.2022	1.500,00
Incentivi personale Polizia Locale x Servizi Sicurezza e Controllo Stradale * Articolo 56-quater C.C.N.L. 21.05.2018	3.000,00
Indennità x Progettualità per il conseguimento di obiettivi * Articolo 67, comma 5, lettera b), C.C.N.L. 21.05.2018	0,00
Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge * Articolo 68, comma 2, lettera g), C.C.N.L. 21.05.2018:	45.715,71
a) Incentivi per attività di Recupero Lotta all'Evasione Tributaria	16.500,00
b) Incentivi per Funzioni Tecniche * articolo 113 del Decreto Legislativo 50/2016 (Codice degli Appalti)	29.215,71
c) Compensi Avvocatura Comunale * articolo 9, Decreto Legge 24.06.2014, n. 90 conv. Legge 11.08.2014, n. 114	0,00
d) Compensi ISTAT	0,00
e) Altro: Piano Miglioramento Polizia Locale	0,00
f) Altro: Risorse etero finanziate (PON - PNRR - ecc)	0,00
g) Altro: Compensi Commissioni Esami (interni)	0,00
Compensi Messi Notificatori * Articolo 54 C.C.N.L. 14.09.2000	5.000,00
Progressioni Economiche dell'anno	3.000,00
Totale Utilizzo somme da Contrattazione	100.976,74
Totale Generale	157.827,22

Visti

- il Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e successive modifiche ed integrazioni ed in particolare l'articolo 239 in materia di funzioni dell'Organo di Revisione;

Ho visto G. Sestini

- 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;
- 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;
- lo Statuto dell'Ente ed il Regolamento di Contabilità;

Premesso quanto sopra e fermo restando ogni eventuale azione consequenziale, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni,

esprime parere favorevole

in ordine all'ipotesi di accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2025,

certifica

che la contrattazione decentrata integrativa rispetta gli aspetti normativi vigenti in materia e che la relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico-Finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - del 19.07.2012, n. 25 ed alle normative richiamate nel presente verbale;

attesta

1. la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa per l'anno 2025 con i vincoli di bilancio e della normativa vigente in materia;
2. che l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per le risorse decentrate in esame risulta coperto dalle disponibilità previste nel bilancio di previsione per l'anno 2025-2027 - esercizio finanziario 2025;
3. che i fondi per le risorse decentrate per l'anno 2025 sono stati costituiti in conformità alla vigente normativa e, per quanto riguarda la parte stabile, risulta essere stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

rileva

1. le risorse previste per l'incentivazione dovranno essere destinate alla promozione di effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia dell'attività dell'Ente, nonché nella quantità e/o qualità dei servizi istituzionali offerti e non in maniera livellaria;

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. dei principi contabili generali ed applicati, nella parte che richiama i comportamenti da tenere in merito agli adempimenti correlati alla sottoscrizione del CCDI;

U.M. M.
prescribe

Roberto Marino

- a) i compensi relativi alla produttività individuale 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 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 Integrativa, ma devono essere oggetto anche di apposito Regolamento dell'Ente 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 dell'Ente*, 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;
- f) che gli incentivi economici finalizzati a incentivare l'efficienza e l'efficacia alla lotta all'evasione tributaria deve valorizzare le professionalità interne all'amministrazione comunale al fine di incrementare la produttività del personale impegnato nelle attività *de quo* secondo standard privatistici, da liquidare a rendicontazione sulle somme effettivamente riscosse e non contestate, a seguito dell'emissione di avvisi di accertamento e/o di Ingiunzioni Fiscali, al netto delle spese di notifica che devono finanziare, invece, la produttività extra dei messi notificatori impegnati in tale attività.

invita l'Ente

- ✓ a tenere conto dei rilievi sopra riportati ponendo in essere, ove necessario, le relative misure correttive;
- ✓ a voler pubblicare - unitamente agli allegati - nella sezione "Amministrazione Trasparente", l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di parte economica per l'anno 2025, quando approvato e sottoscritto (e quindi divenuto efficace);
- ✓ a provvedere, dopo la sottoscrizione definitiva, ad effettuare le pubblicazioni e le trasmissioni previste dal C.C.N.L. 16.11.2022.

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

Roberta Marino

COMUNE DI CAPRI LEONE

(CITTÀ 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 2025.

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 COMPETENZA:	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012. 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 validità	Anno: 2025
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Gabriella Crimi - Segretario Comunale Componenti: Resp. Area Amministrativa e Vigilanza Urbana: Dott. Bucca Mariano Sebastiano Resp Area Socio Assistenziale e Demografica: D.ssa Caputo Antonina Resp Area Economico – Finanziaria: D.ssa Mangano Giuseppina Resp. Area Tributi e Patrimonio: Dr. Merlino Maurizio Responsabile Area Tecnica: Ing. Pidalà Fabrizio</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP: Pizzino Antonio - Rappresentante territoriale CISL FP: Giliberto Maurizio e Ingemi Giovanni - Rappresentanti territoriali UIL FP: Donato Lemma Marco CSA RAL: Cardenia Giuseppe- Rappresentante territoriale</p>

XV/6 FP/6 27/11/2025

	Componenti interni RSU: Citriglia Rita Coco Marisa Gaetana Collovà Basilio
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate per l'anno 2025. b) Istituti obbligatori (Indennità di funzione, indennità di turno, reperibilità, condizioni di lavoro, maneggio valori, Indennità di servizio esterno e Indennità di cui al CCNL 16/12/2022).
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si</p> <p>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.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</p> <p>Nessun rilievo</p> <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>Si (nel PIAO)</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Si (nel PIAO)</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ?</p> <p>Sì per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OTIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Si</p>
Eventuali osservazioni	

27-11-25 VIL FPL

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)

Di seguito, in coerenza con quanto sopra richiesto, si riporta di seguito parte del testo della piattaforma normativa 2023-2025

2

"TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

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

2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.

3. Fermo restando il principio secondo il quale la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, le prestazioni del lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

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

5. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.

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

7. Per esigenze straordinarie/imprevedibili, debitamente motivate, quali ad es. emergenza idrica, emergenza di natura igienico/sanitaria, che possono pregiudicare la salute/incolumità pubblica, i limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 possono essere elevati.

La Giunta Comunale, in base alle disponibilità di bilancio, al verificarsi dell'evento di cui al capoverso precedente, individua l'importo da destinare al lavoro straordinario in deroga al limite di cui all'art. 14, comma 1 del CCNL 1.4.1999, che verrà alimentato con fondi di bilancio, mentre il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere aumentato per un numero di dipendenti non superiore al 2%.

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

9. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).

10. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).

11. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13^a mensilità.

12. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;

- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);

- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

13. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

27-11-2005

V14 PGS

3

14. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. 15. In materia di lavoro straordinario, per i titolari di incarichi di EQ si rimanda a quanto previsto si applicano le disposizioni di cui al comma 1, L. d) ed e) dell'art. 20 del CCNL FL 16.11.2022.

Art. 9 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) del CCNL FL DEL 16.11.2022, viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

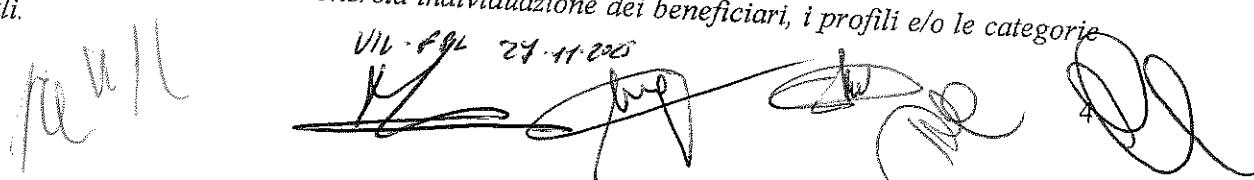
Art. 10 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).

1. La quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che, altresì, le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale.
2. La giunta in sede di linee di indirizzo determina anche in termini percentuali, il budget da destinare ai singoli istituti con particolare riferimento alle specifiche responsabilità, all'indennità di funzione, alla performance e alle PEO.
3. Le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito.
4. La ripartizione delle risorse finanziarie deve rispettare il principio della corrispettività. Pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7, D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.).
5. Per ciascun esercizio, in assenza di CCDI, si potrà procedere alla liquidazione degli istituti disciplinati esclusivamente dal CCNL e specificatamente Turno, Reperibilità e Maggiorazione Festiva nei limiti di quanto previsto dal CCNL.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

VII - 694 28.11.2025



4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei responsabili di posizione organizzativa previa apposita conferenza di servizi.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.
10. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino le condizioni e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
11. La liquidazione delle indennità avviene a consuntivo con apposito atto della EQ. e a seguito della verifica della sussistenza dei presupposti.

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

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

3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

4. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79.

6. La presente disciplina trova applicazione dal momento della sua approvazione e per tutti gli istituti contrattualizzati per l'anno 2023.

7. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata in considerazione dei fattori appresso indicati:

- Si definisce attività disagiata quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:
 - ✓ Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)

Le 14.08.

X Vittorio
P. 5

- ✓ *Improgrammabilità dell'orario di servizio, orario di servizio spezzato riconducibili a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività, anche, eventualmente, in orari notturni. Prestazione lavorativa resa, dalla stessa unità di personale, per particolari esigenze dell'Ente, in favore di più Aree. Particolari condizioni spaziali della prestazione lavorativa che richiedono lo svolgimento della stessa in più sedi / unità immobiliari. Attività di messo. (peso causale 1)*
- ✓ *Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare, resi anche in orario notturno, nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 3)*
- ✓ *Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione) (peso causale 5)*

L'indice di disagio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento è il seguente:

- a. *Indice di disagio assente (peso causale 0)*
- b. *indice di disagio basso (peso causale 1)*
- c. *indice di disagio medio (peso causale 3)*
- d. *indice di disagio alto (peso causale 5)*

- *Si definisce attività rischiosa quella del personale che opera con prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale:*

- ✓ *Con sostanze chimiche e biologiche (peso 1);*
- ✓ *Con catrame - bitume - oli e loro derivati (peso 1);*
- ✓ *Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento (peso 3);*
- ✓ *Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere (peso 3);*
- ✓ *Ad attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (peso 3);*
- ✓ *Ad attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (peso 3);*
- ✓ *Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori (peso 5);*
- ✓ *Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso 3);*
- ✓ *Conduzione cucina (peso 3).*

La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano.

L'indice di rischio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento è il seguente:

- a. *Indice di rischio assente (peso causale 0)*
- b. *indice di rischio basso (peso causale 1)*
- c. *indice di rischio medio (peso causale 3)*
- d. *indice di rischio alto (peso causale 5)*

- *Si definisce attività di maneggio valori quella del personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante (con esclusione del bancomat), dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.*

La pesatura del maneggio valori in base all'entità delle risorse è la seguente:

- ✓ Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economi nessun maneggio valori (peso causale 0)
- ✓ Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economì da € 1,00 ad € 1.000,00 nessun maneggio valori (peso causale 1)
- ✓ Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economì da € 1001,00 ad € 20.000,00 (peso causale 2);
- ✓ Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economì da € 20.001,00 ad € 150.000,00 (peso causale 3);
- ✓ Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economì oltre € 150.0001,00 (peso causale 5);

- Per le caratteristiche degli enti interessati viene stabilito il seguente punteggio:

Indice di Ente	Fino a 3.000 ab.	Da 3.001 a 6.000 ab.	Da 6.001 a 9.000 ab.	Da 9.001 a 12.000 ab.	Da 12.001 a 15.000 ab.	Oltre i 15.000 ab.
pesatura	0,5	1	2	3	4	5

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa:

Disagio	(nessun disagio)	Disagio tipo b)	Disagio tipo c)	Disagio tipo d)		
Pesatura disagio	0	1	3	5		
Rischio	Nessun rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto		
Pesatura rischio	0	1	3	5		
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economì				
		Da € 1,00 a €. 20.000,00	Da € 20.001,00 a €. 150.000,00	Oltre 150.001,00		
Pesatura Maneggio	0	1	3	5		
Indice di Ente	Fino a 3.000 ab.	Da 3.001 a 6.000 ab.	Da 6.001 a 9.000 ab.	Da 9.001 a 12.000 ab.	Da 12.001 a 15.000 ab.	Oltre i 15.000 ab.
Pesatura	0,5	1	2	3	4	5

8. Individuate le condizioni di lavoro e graduate le stesse, l'indennità potrà essere erogata come appresso,

restando salve le effettive disponibilità del fondo decentrato e del riparto disposto in sede di contrattazione decentrata:

Punteggio dei 4 fattori

	Fascia indennità
Da 1 a 3 punti	€ 1
Da 4 a 6 punti	€ 3*
Da 7 a 9 punti	€ 5*
Da 9 a 10 punti	€ 8*
Oltre 10 punti	€ 15*

*I suddetti importi sono da riproporzionare sulla base della disponibilità del fondo fermo restando l'importo minimo da garantire contrattualmente previsto di € 1,00.

9. Si precisa, rispetto alla stessa unità di personale, che:

- qualora ricorrono più di una attività da remunerare con l'indennità di condizione di lavoro, per la determinazione della fascia di indennità si sommano i punteggi di ciascuna attività.
- qualora all'interno della stessa attività ricorrono diversi fattispecie contrattualmente previste, per la determinazione della fascia di indennità si farà riferimento alla fattispecie con il punteggio più alto, se non è possibile suddividere i periodi in cui fare rientrare ciascuna fattispecie, diversamente l'indennità verrà determinata per ciascun periodo in ragione della fattispecie.

Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL FL 16.11.2022

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

2. Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività:

Direzione o coordinamento di un Ufficio o Servizio e dei correlati procedimenti amministrativi complessi, in autonomia gestionale e organizzativa;

Coordinamento di funzioni e servizi in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa, oggi elevata qualificazione;

Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria;

Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.

3. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

VIL - FPL

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D. Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

4. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

5. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL FL 16.11.2022.

6. La Giunta propone annualmente il budget da assegnare alle specifiche responsabilità.

7. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività di istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non coincidono con l'attribuzione delle responsabilità di procedimento, pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

8. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina da parte dei Responsabili di Area EQ. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'Ufficio del personale.

9. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile di E.Q e/o del Sindaco.:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- in caso di trasferimento ad altro Servizio.

10. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non va corrisposta per il periodo di assenza dal servizio.

11. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità (compreso il periodo di congedo parentale), per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.



12. L'attribuzione degli incarichi di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina e costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità. Tale provvedimento sarà comunicato all'ufficio del personale.

13. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

15 Punti Max	Organizzazione (A)
21 Punti Max	Complessità (B)
15 Punti Max	Livello di autonomia (C)
30 Punti Max	Gestione (D)
15 Punti Max	Responsabilità (E)
4 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di E.Q. (F)

(A) Organizzazione VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti	La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area ed al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto: Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due, basso- da tre a cinque, medio- da sei in, poi alto) (1-3-5) Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5) Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)
---	--

(B) Complessità VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti	La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area ed al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto: Grado complessità giuridica: basso-medio-alto (2-5-7) Grado complessità tecnica: basso-medio-alto (2-5-7) Grado complessità gestionale: basso-medio-alto (2-5-7)
--	---

<p>(C) Livello di autonomia</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA</p> <p>15 punti</p>	<p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area ed al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <p>punti 5: Il soggetto svolge incarichi che comportano un basso livello di autonomia operativa.</p> <p>punti 10: Il soggetto svolge incarichi che comportano un medio livello di autonomia operativa.</p> <p>punti 15: Il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa.</p>
---	--

<p>(D) Gestione</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA</p> <p>30 punti</p>	<p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <p>Punti 10 - Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previsti da leggi o regolamenti.</p> <p>Punti 20 - Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse anche se ripetitive che comportano rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).</p> <p>Punti 30 - Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse non ripetitive che comportano notevole impegno, rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).</p>
---	--

<p>(E) Responsabilità</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA</p> <p>15 punti</p>	<p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Settore ed al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilità civile: basso-medio-alto (1-3-5) • Responsabilità penale: basso-medio-alto (1-3-5) • Responsabilità contabile: basso-medio-alto (1-3-5)
---	--

<p>4 Punti</p>	<p><i>Incarico di sostituzione del titolare di EQ (F)</i></p>
-----------------------	---

La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

a) determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto;

b) ripartizione del budget fra gli aventi diritto

c) determinazione dell'indennità per ciascuna unità, sulla scorta del punteggio ottenuto, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 o € 4.000,00;

Aut. Rel. VIL - FGT

Stefano

ME

14. I superiori importi, qualora il Budget, assegnato alle specifiche responsabilità, risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

15. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

16 L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 CCNL FL 16.11.2022 è finalizzata a compensare anche le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ✓ ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- ✓ responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- ✓ addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- ✓ agli archivisti informatici¹;
- ✓ ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

- ✓ derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- ✓ al personale addetto ai servizi di protezione civile.

17. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale è determinato in relazione alle variabili di cui al comma 13.

Art. 14- Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL FL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:

- ✓ Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa.
- ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
- ✓ Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a € 3.000,00 o € 4.000,00 qualora si tratti di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:

(A) Organizzazione VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti	Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due, basso- da tre a cinque, medio- da sei in, poi alto) (1-3-5) Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5) Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)
--	---

(B) Complessità VALUTAZIONE MASSIMA 24 punti	Complessità giuridica basso- medio - alto (2- 6 -8) Complessità tecnica basso – medio - alto (2- 6 -8) Complessità gestionale basso - medio- alto (2- 6 -8)
---	--

(C) Grado rivestito VALUTAZIONE MASSIMA 16 punti

Capo

Ufficio

VIZ-PSL

Cat.	Grado	Punti
D	Commissario capo funzionario Commissario ispettore superiore	16
C	Ispettore Capo	14
	Ispettore principale	12
	Ispettore	
	Assistente Capo Assistente di Polizia	10

D) Caratteristiche Sociali – Ambientali:

VALUTAZIONE MASSIMA punti 20

Presidi di sicurezza locali	Punti
Assenza	20
Presenza di almeno uno	10
Presenza di più di uno	5

E) Caratteristiche Dimensionali – Istituzionali:

VALUTAZIONE MASSIMA punti 10

Caratteristiche Dimensionali	N° Abitanti	Punti
Ente con popolazione	<= 1.000	3
Ente con popolazione	>1.000 <= 5.000	5
Ente con popolazione	>5.000 <=15.000	8
Ente con popolazione	>15.000	10

F) Responsabilità VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti	Responsabilità civile: basso-medio-alto (1-3-5) Responsabilità penale: basso-medio-alto (1-3-5) Responsabilità contabile: basso-medio-alto (1-3-5)
---	--

3. L'Ente propone annualmente, la determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.

4. L'individuazione e l'attribuzione deve tenere conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Responsabile di Area in cui è incardinata la Polizia Locale, mediante determina di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Responsabile di Area.

7. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

a) determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto;

b) ripartizione del budget fra gli aventi diritto

Elia Giusi

Elia Giusi

c) determinazione dell'indennità per ciascuna unità, sulla scorta del punteggio ottenuto, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 o € 4.000,00;
8. I superiori importi, qualora il Budget, assegnato alle specifiche responsabilità, risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. In applicazione dell'art. 100 del CCNL del 16.11.2022, al personale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile Apicale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, i cui importi sono determinati entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento della prestazione lavorativa in ambienti esterni.
3. La predetta indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e verrà riproporzionata per ciascuna giornata in caso di svolgimento di servizio esterno in maniera ridotta.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del vigente CCNL;
 - b) È cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
 - c) È cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) È cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
6. La graduazione di cui al precedente punto n.1, che verrà fissata dalla Giunta Municipale in sede di direttive, si applica laddove vi è disponibilità nel fondo salario accessorio, fermo restando il riconoscimento della quota minima giornaliera, pari ad € 1 euro agli aventi diritto.
7. Il Responsabile della Struttura Organizzativa/Comandante di Polizia Locale è tenuto a comunicare ed attestare all'ufficio preposto le modalità di svolgimento del servizio esterno, ai fini della liquidazione della presente indennità.

Art. 16 – Turno

1. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. È esclusa la turnazione qualora il servizio possa essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.
2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione, nel senso che esso richiede l'erogazione delle prestazioni per tutta la durata della fascia oraria interessata, senza alcuna interruzione qualunque sia la sua durata. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.
3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.
4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza del Responsabile di E.Q.
5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicendato tra il personale turnista.
6. Ai fini della corresponsione dell'indennità si rimanda alle previsioni dell'art. 30 CCNL 16.11.2022.
7. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.

8. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.
9. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.
10. Le parti concordano che i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possano optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d), del CCNL fl 16.11.2022.
11. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno è computato figurativamente a carico del Fondo.

Art. 17 – Reperibilità

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

1. L'indennità di reperibilità:

a) è corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti; interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;

b) è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€. 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

c) per ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;

d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensato, a richiesta del dipendente;

2. Le parti concordano la possibilità di elevare, con delibera di Giunta Comunale, per ciascun dipendente a n. 12 reperibilità al mese, rimodulando la misura dell'indennità in € 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lett. c) del comma precedente.

3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono assegnate ai seguenti servizi/area, individuati dall'Ente con atto formale, di cui alla seguente tabella a titolo esclusivamente esemplificativo:

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale.

Giunta

Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di responsabilità.

2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance nella misura minima stabilita dal sistema di valutazione dell'ente.

Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

-al 100% al dipendente che otterrà la massima valutazione prevista per la performance organizzativa in base al sistema di valutazione vigente.

Giunta

FPZ

- in maniera direttamente proporzionale alla valutazione ottenuta se inferiore alla valutazione massima prevista nel sistema di valutazione vigente
Qualora il sistema di valutazione dell'ente non prevede la misurazione della performance organizzativa le risorse disponibili verranno utilizzate per la performance individuale.

Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale.

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguitamento.
2. Il premio per la performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari a 50 punti su 100.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
5. Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari DIEQ, considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzione o cessazione in corso d'anno.
6. Il budget destinato annualmente alla performance individuale in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
7. Ai sensi dell'art 81 del CCNL 21.05.2018 il 10% del budget destinato alla performance è attribuito alla maggiorazione del premio individuale che comunque sarà pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale²
8. Per ogni dipendente 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.
9. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori a 90 punti vengono distribuiti alle valutazioni superiori ad 80 punti nell'Area nella quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nell'area non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore ad 80 punti, gli avanzi sono distribuiti al personale delle altre Aree con valutazione superiore ad 80 punti.

Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione

organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.

3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di EQ.

1. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse, è determinata nel seguente modo:

Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nonché dalla contrattazione decentrata integrativa. Terminata l'attività di valutazione le schede vengono trasmesse al Sindaco anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.

2. La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione così come segue:

- Valutazione inferiore al 75 punti su 150 punti nessuna distribuzione di indennità di risultato.
- Valutazione da punti 75 a punti 135 distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito.
- Valutazione superiore al 135 punti erogazione della percentuale massima di retribuzione di risultato erogabile.

3. L'importo dell'indennità di risultato attribuibile alla singola posizione organizzativa si ottiene come segue:

Il budget complessivo destinato all'indennità di risultato viene diviso per il numero dei dipendenti titolari di EQ, che hanno accesso al premio (quindi con valutazione pari o superiore al 75 punti) determinando così il budget massimo individuale.

Il budget individuale come sopra determinato viene diviso per il punteggio massimo ottenibile nella scheda di valutazione e moltiplicato per il punteggio effettivamente ottenuto.³

4. Eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'anno di riferimento.

5. I criteri disciplinati dal presente articolo sostituiscono ogni altra diversa disposizione precedentemente disciplinata dall'Ente, poiché rientrano tra le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16.11.2022

Art. 22- Progressione Economica - Criteri e procedure.

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, con riferimento prevalentemente ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.

2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali differenziali stipendiali, in base alle disponibilità del Fondo incentivante, nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti e nel rispetto delle linee di indirizzo della giunta comunale sulla quota delle risorse stabili da destinare all'istituto, è determinato in sede di Contrattazione Integrativa Aziendale.

3. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua linda di ciascun "differenziale stipendale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A di cui al vigente CCNL. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

Elvio

EL

Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri indicati dall'art 14 del CCNL fl 16.11.2022, di seguito specificati;

5. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica o differenziale in godimento pari a 36 mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

6. Alla procedura di selezione possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nelle Area degli operatori, operatori esperti, istruttori e Funzionari ed EQ. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono state irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura (rimprovero scritto) nel biennio precedente. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

7. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti in stato di sospensione cautelare ai sensi degli art. 60 e 61 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O.

8. Il personale che partecipa alla selezione è inserito in un'unica graduatoria nell'area di appartenenza in base al punteggio riportato.

9. Il punteggio massimo complessivo è pari a 100 ed è calcolato come media del punteggio ottenuto dalla valutazione per ogni singolo anno del triennio precedente a cui si riferisce la progressione economica.

10. Rilevato che il sistema di valutazione dell'ente prevede punteggi minimi e massimi diversi per il personale titolare di posizione organizzativa rispetto alle altre unità di personale, al fine di garantire la par condicio nel procedimento per l'attribuzione della PEO, ciascun punteggio ottenuto, in sede di valutazione della performance, dai titolari di posizione organizzativa che partecipano alla progressione economica deve essere riproporzionato al valore di 66,67%, con arrotondamenti dei decimali, in eccesso o in difetto se superiori o inferiori a 5.

11. A parità di punteggio, all'esito del riproporzionato, si terrà conto della migliore valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.

12. In caso di ulteriore parità di punteggio, ai fini della graduatoria si attribuiranno ulteriori punti per un massimo di 20, sulla scorta dei seguenti parametri e punteggi:

a) esperienza maturata max punti 10
b) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi max punti 10

13. Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita, si terrà conto della permanenza nella categoria di appartenenza, dall'ultimo passaggio di categoria, assegnando 1 punto per ciascun anno di appartenenza nella categoria fino al massimo indicato nel superiore comma. In caso di assenze a qualsiasi titolo, superiori al 50% dei giorni lavorativi, verranno attribuiti 0,50 punti per ciascun anno.

14. Per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi frequentati dall'ultimo passaggio di categoria e comunque nell'ultimo quinquennio, attribuendo:

- 1 punto per corsi di durata pari a 2 giorni o 12 ore con valutazione finale positiva;
- 3 punti per corsi di durata pari a 3 giorni o 18 ore con valutazione finale positiva;
- 5 punti per corsi di durata superiore a 4 giorni o 24 ore con valutazione finale positiva;
- 10 punti per Corso/i di perfezionamento e/o master con valutazione finale positiva.

15. A parità di punteggio si applicano i seguenti criteri

I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- minor numero di progressioni economiche effettuate;
- maggiore anzianità di servizio nella P.A.;
- maggiore età.

16. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei suddetti criteri. Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente

17. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile dell'Area nella quale è incardinato il servizio del personale, pubblica un avviso destinato a tutti i dipendenti, per attivare la procedura delle progressioni orizzontali nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali documenti da presentare.

18. Scaduto detto termine, il Responsabile di Area provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri sopra indicati.

19. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Responsabile Servizio Personale e diventa definitiva dopo 10 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza iscritta di riesame del proprio punteggio al Servizio Personale entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Responsabile di Area in cui è incardinato il Servizio Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, congiuntamente al Responsabile dell'area cui appartiene il dipendente, o al segretario comunale, nel caso in cui il dipendente sia titolare di posizione organizzativa, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

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

21. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50%, senza arrotondamento in caso di resti decimali, dei dipendenti dell'ente aventi diritto.

22. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, vengono considerati utili i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente nella categoria di appartenenza.

23. Tabella A CCNL EL 16.11.2022 Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiati

AREA	Misura annua lorda	numero massimo di differenziali stipendiali
<i>FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</i>	1.600	6
<i>ISTRUTTORI</i>	750	5
<i>OPERATORI ESPERTI</i>	650	5
<i>OPERATORI</i>	550	5

Ai sensi dell'art 92 del CCNL FL 16.11.2022 per le Progressioni economiche per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori la misura del "differenziale stipendiale" di cui alla superiore tabella è incrementata di euro 350.

Ai sensi dell'art 96 del CCNL FL 16.11.2022 per le Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento appartenenti alla Polizia Locale , inquadrato nell'Area degli istruttori,

19
V12-F86

che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui alla superiore tabella è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Ai sensi dell'art 102 del CCNL FL 16.11.2022 per le Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali la misura del "differenziale stipendiale" di cui di cui alla superiore tabella è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 23 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nei CCNL vigenti, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati
2. Il personale addetto alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché a quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 10 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

Art. 24 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota delle risorse dell'Ente alla formazione del personale nel rispetto delle disposizioni nazionali.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

Art. 25 - Eccedenza di Personale

Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

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)	€. 9.311,96
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
Art. 84 bis (Ex Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, condizioni di lavoro, maneggio valori. – CCNL 16/12/2022	€. 19.149,07
Ex Art. 100 CCNL 16/12/2022	€. 3.000,00
Art. 84 (Ex Art. 17, comma 2, lett. f) e i) – indennità per specifiche responsabilità	€. 11.000,00
Art. 97 del CCNL 16/12/2022 – indennità di funzione P.L. – art	€. 1.500,00
<i>Art. 67 c 3 lett c)) – compensi correlati alle risorse (incentivi tecnici)</i>	€. 29.215,71
Differenziali stipendiali B3 e D3 art. 78 CCNL	€. 4.201,66
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d’infanzia	
indennità per personale educativo e docente	€. 0,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€. 0,00
Somme rinviate	
Compensi maggiorazione festiva	€. 3.300,00
Progetto recupero IMU - TARI	€. 16.500,00
PEO nella misura del 50% degli aventi diritto	€. 3.000,00
Totale	€. 100.178,10

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 16/12/2022

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 disposizioni 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 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. 84 e 97 verrà erogata solo al personale avente diritto. Tutte le somme residue pari ad €. 9.311,96 sono destinate a produttività oltre a tutte le economie derivanti dalla liquidazione degli istituti di parte stabile

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO , IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2025. 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 2025 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€. 107.111,51
Risorse variabili	€. 50.715,71
Residui anni precedenti	€. 0,00
Total	€. 157.827,22

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 2025 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti e quantificata in €. 107.111,51

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
Art. 67 c. 2 CCNL 16/11/2022	€. 5.795,71

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Compensi specifiche disposizioni di legge art. 67 c.3 lett c) (funzioni tecniche)	€. 29.215,71
Progetto recupero IMU e TARI	€. 16.500,00
Messi	€. 5.000,00

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€. 107.111,51
Risorse variabili	€. 50.715,71
Residui anni precedenti	€. 0,00
Total	€. 157.827,22

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

M *XVII-FPL* *2025*

Non vengono regolate dal presente contratto somme erogate per le seguenti voci:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€. 16.751,40
Progressioni orizzontali	€. 35.897,42
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	Non ricorrente (a carico del bilancio)
Indennità personale educativo asili nido	Non ricorrente
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	€. 0,00
Altro	€. 0,00
Totale	€. 52.648,82

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Descrizione	Importo
Indennità di turno	€. 10.000,00
Indennità condizioni di lavoro. Art. 84-bis	€. 3.800,00
Indennità di servizio esterno	€. 3.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 16/12/2022	€. 11.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 97 CCNL 16/12/2022	€. 1.500,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 67 comma 3, lettera c) del CCNL 16/12/2022 (incentivi tecnici)	€. 29.215,71
PEO nella misura del 50% degli aventi diritto	€. 3.000,00
Produttività del CCNL 16/12/2022	€. 9.311,96

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 sottoposta a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€. 0,00
Somme regolate dal contratto	€. 157.827,22
Destinazioni ancora da regolare	€. 0,00
Totale	€. 157.827,22

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

*Blow 50
X UL - FPG
Bel*

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 €. 107.111,51; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a €. 52.648,82. 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 è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

MODULO III – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO NELL'ANNO 2025

Descrizione	Anno 2025
Risorse stabili	€. 107.111,51
Risorse variabili	€. 50.715,71
Residui anni precedenti	€. 0,00
Totale	€. 157.827,22

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	€. 157.827,22
Contributi a carico del comune	Titolo 1 – Funzione 1 (CPDEL)	In misura prevista come per Legge
Contributi a carico del comune	Titolo 1 – Funzione 1 (IRAP)	In misura prevista come per Legge
TOTALE		€. 157.827,22

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

Bozza
XV/14 - P/B6
24

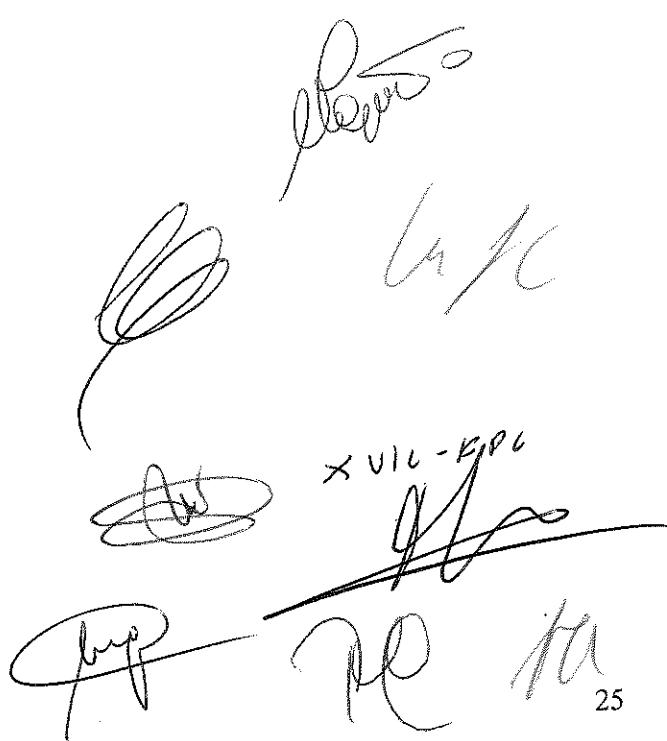
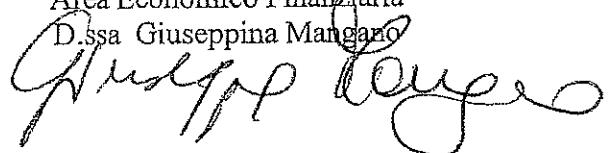
Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2025 risulta rispettato in quanto non vi è incremento di spesa rispetto al 2010 ai sensi della circolare n. 25/2012 della ragioneria generale dello stato, e dell'articolo 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010.

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 bilancio di previsione anno 2025 approvato con delibera di C.C. n. 10 del 27/02/2025 e confermato con la determina del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria n. 50 Reg. Gen. n. 741 del 18/09/2025 sulla quale è stata acquisita la certificazione dell'Organo di Revisione Contabile giusto verbale n. 27/25

Capri Leone, 27 ottobre 2025

IL RESPONSABILE
Area Economico Finanziaria
D.ssa Giuseppina Mangano



Handwritten signatures and initials are present, including a large signature in the center, initials 'G.M.', a date 'XVII-10-2025', and the number '25' at the bottom right.