

Comune di San Salvatore di Fitalia
Citta' Metropolitana di Messina

Deliberazione della Giunta Comunale

N° 187 del Reg.

Data 12.12.2022

OGGETTO: Autorizzazione alla delegazione trattante di parte datoriale per la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente, anno 2022.

L'anno duemilaventidue il giorno DOVIER.... del mese Dicembre alle ore 16:20 nella sala delle adunanze del Comune suddetto. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. All'Appello risultano:

PIZZOLANTE GIUSEPPE
CANGEMI GIUSEPPE
FRANCHINA RITA MARIA
CANCIGLIA ALESSANDRO
PETTIGNANO ROSSELLA

SINDACO
ASSESSORE
ASSESSORE
ASSESSORE
ASSESSORE

Presente	Assente
X	
X	
X	
X	
	X

Partecipa il Segretario Comunale D.ssa Crimi Maria Gabriella, la quale provvede alla redazione del presente verbale;

Riscontrata la validità della seduta dal numero degli intervenuti, il Sindaco Pizzolante Giuseppe assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: Autorizzazione alla delegazione trattante di parte datoriale per la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente, anno 2022.

Richiamati:

- L'art. 48, comma 2, del D.LGS. 18/08/2000 n.267;
- Gli art.4 e 5 del CCNL 01/04/1999;
- L'art.4 del CCNL 22/01/2004;
- Gli art. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018;

Vista la determina del Responsabile del I Settore Economico Finanziario e Servizi alla Persona Reg. Gen. n° 4 del 12/12/2022 relativa alla costituzione fondo risorse decentrate dipendenti anno 2022;

Vista la deliberazione n.162 del 10.10.2022, con la quale sono stati forniti alla delegazione trattante di parte datoriale gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022;

Vista l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022 per il personale non dirigente sottoscritta in data 25.10.2022;

Richiamato l'art. 8, comma 6, del CCNL stipulato il 21/05/2018, il quale prevede che, una volta effettuati il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, a cura dell'Organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, con le modalità indicate nell'articolo succitato e, in ogni caso, trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;

Considerato che la predetta ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022, sottoscritta in data 25.10.2022, corredata dalle rispettiva relazione tecnico-finanziaria-illustrativa, redatta secondo lo schema di cui alla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19 luglio 2012, è stata sottoposta all'Organo di Revisione, e che lo stesso ha attestato quanto sopra specificato, con nota acquisita agli atti dell'Ente in data 12.12.2022 prot. 10019;

Rilevato che in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL comparto funzioni locali – 2019-202;

Richiamati gli artt. 2, comma 2, 80, comma 4, e 13, commi 1 e 4, del CCCNL di cui al punto precedente che dispongo:

-art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto - comma 2 : *"...Gi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto..."*;

-art. 80 - Fondo risorse decentrate: utilizzo – comma 4, *"...Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dell'anno 2023. Dal 1 gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo..."*;

-art. 13 –*Norme di prima applicazione – commi 1 e 4 che dispongono: " 1. Al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente titolo, lo stesso entra in vigore il 1 del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL...4 Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina..."*

DATO ATTO che

-ai contratti decentrati integrativi siglati entro il 31 dicembre 2022, per gli istituti da contrattare, ai fini del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022 parte giuridica ed economica, si deve tener conto delle norme previste dal CCNL FL del 21.05.2018;

-l'entrata in vigore di tutte le norme del titolo III del CCNL FL del 16.11.2022, all'interno del quale è collocato l'art. 13, operano con decorrenza 1 aprile 2022;

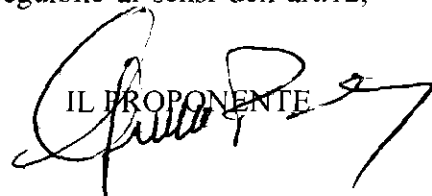
Ritenuto pertanto, di potere autorizzare la delegazione trattante di parte datoriale costituita con deliberazione di Giunta Comunale n° 117 del 07.12.2022 alla sottoscrizione delle ipotesi di contratto di cui all'oggetto ed allegata alla presente proposta di deliberazione;

Visti:

- Lo Statuto Comunale;
- Il Decreto Lgs.267/2000;
- L'art.68 del CCNL Funzioni Locali relativo all'utilizzo del fondo in questione;
- Le deliberazioni di Giunta Comunale n.85/2022, con la quale sono stati approvati i Piani degli obiettivi del Comune di San Salvatore di Fitalia per gli anni 2022 e 2024;
- l'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Sicilia;

PROPONE

1. **Di dare atto** che la premessa forma parte integrante e sostanziale della presente;
2. **Di autorizzare** il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022, per il personale non dirigente secondo la pre-intesa sottoscritta con la parte sindacale in data 25.10.2022 , corredata dalla relazioni tecnico-finanziarie illustrative del Responsabile del I° Settore e dal parere positivo dell'Organo di Revisione, allegati alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
3. **Di dare mandato** al Responsabile del II° settore, per le proprie competenze, affinché provveda ad adottare tutti gli atti successivi e consequenziali;
4. **Di inviare** all'ARAN il testo del CCDI di cui all'oggetto entro il termine di 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva;
5. **Di pubblicare** sul sito istituzionale dell'Ente il testo contrattuale completo della relazione tecnico-finanziaria-illustrativa e del parere dell'Organo Unico di Revisione;
6. **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.12, comma 2 L.R. 44/91.

IL PROPONENTE




COMUNE DI
SAN SALVATORE DI FITALIA - Prov. MESSINA

via Col. Musarra
98070 S.SALVATORE DI FITALIA - PROV. (ME)
C.F. 84004140830 - P.I. 00527130835

Telefono 0941 - 486027/486452
Fax 0941 - 486200

Parere dell'Organo di Revisione

L'Organo di Revisione dell'Ente COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA

Vista la richiesta del presidente della delegazione trattante di parte pubblica del Comune di San Salvatore di Fitalia protocollo 9898, pervenuta con PEC del 06 dicembre 2022, avente per oggetto "*Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 - Richiesta di parere*";

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

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

Visto il CCNL 21 maggio 2018;

Visto lo Statuto il Regolamento di contabilità;

Vista la relazione illustrativa e tecnico finanziaria;

Premesso

- 1) che l'art. 40, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- 2) che l'art. 40-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che l'Organo di revisione contabile effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;



- 5) che in applicazione dell'articolo 8, c. 1, del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2016, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- 4) che, come risulta dalla relazione del Responsabile del Servizio Economico Finanziario e del Presidente della Parte pubblica, il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dagli articoli 67 e 68 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23, D.Lgs. n. 75/2017;
- 5) che le risorse decentrate sono previste nel capitolo 10180104/10180105 del bilancio di previsione finanziario 2022/2024;

Rilevato

- a) che permangono sia l'equilibrio economico sia il pareggio finanziario del bilancio;
- b) che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

Verificato nel dettaglio

- il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001, così come certificato dal Responsabile del servizio finanziario.
- il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016 così come previsto dall'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017;

Attesta

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

Li 09 dicembre 2022

L'Organo di Revisione
(rag. Antonino Tranchina)





Comune di S. Salvatore di Fitalia

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		PRE - ACCORDO CON LA PARTE SINDACALE – 25.10.2022
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2022 – 31 DICEMBRE 2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>Dott.ssa Maria Gabriella Crimi – Segretario Comunale – Presidente</p> <p>D.ssa Maria Alfonsa Franchina – Responsabile 1° Settore Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL</p> <p>SIND. CISL FP</p> <p>SIND. UIL FPL</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Signor Granza Natale Nino</p> <p>Signor Monachino Patrizia</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL- Pizzino Nino Segretario Provinciale</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di S. Salvatore di Fitalia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Rispetto dell' iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data _____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (da aggiungere prima di inviare a ARAN E CNEL)</p>

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera di Giunta Comunale del n. 85 del 09/06/2022
		CASO A) E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera di Giunta Comunale. le n. 86 del 09/06/2022
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
		L'organo di valutazione non ha ancora validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
Eventuali osservazioni:		

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

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2022 già con la determina di costituzione del Fondo n. 04 del 12.01.2022, il Responsabile Settore Economico Finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 16.318,97, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2022 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

1. Progressioni economiche orizzontali specificatamente contrattate nei CCDI dell'anno (art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 8.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019-2021, così come modificato con Delibera di Giunta Comunale n.162 del 10.10.2022, con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

Art. 22- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, 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 Decentrata Integrativa Aziendale.
3. 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 in godimento pari a ventiquattro 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.
4. Alla procedura di selezione possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nelle Categorie A, B, C e D.
5. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono state irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura (rimprovero scritto) nel biennio precedente.
6. 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.
7. Il personale che partecipa alla selezione è inserito in un'unica graduatoria in base al punteggio riportato.
8. 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.
9. A parità di punteggio si terrà conto della migliore valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
10. In caso di ulteriore parità di punteggio, ai fini della graduatoria si attribuiranno ulteriori punti per un massimo di 20, sulla scorta seguenti parametri e punteggi:
 - a) esperienza maturata max punti 10
 - b) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi max punti 10.
11. 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.
12. 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 con valutazione finale positiva;
 - 3 punti per corsi di durata pari a 3 giorni con valutazione finale positiva;
 - 5 punti per corsi di durata superiore a 4 giorni con valutazione finale positiva;
 - 10 punti per Corso/i di perfezionamento e/o master con valutazione finale positiva.
14. In caso di ulteriore parità di punteggio si procederà al sorteggio

15. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile del Settore nel 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 sulla scorta delle risorse allo scopo destinate. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali documenti da presentare.

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

17. 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 del Settore in cui è incardinato il Servizio Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, congiuntamente al Responsabile del Settore 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.

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

19. Non sarà possibile prevedere per ciascun anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 35% del personale appartenente a ciascuna categoria (a, b, c, d,) arrotondata all'unità superiore in caso di resti decimali.

20. 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.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018

Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.

Art. 16 CCNL 21.5.2018

1. *All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.*

2. *La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.*

3. *Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.*

4. *Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*

5. *Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.*

6. *Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.*

7. *L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.*

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica

2. Indennità condizioni di lavoro (Art. 68 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) 8.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

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 10,00.
 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. 67 del CCNL.
 6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo economico successivo all'approvazione della presente piattaforma normativa.
 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)
 - ✓ Improgrammabilità dell'orario di servizio e/o riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni. Attività di messo notificatore. (peso causale 1- disagio tipo b)
 - ✓ 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- disagio tipo c)
 - ✓ 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-disagio tipo d)
 - 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:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche (peso 1);

- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati (peso 3);
 c. Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento (peso 3);
 d. Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere (peso 3);
 e. Ad attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi quali autotreni, autoarticolati, scuolabus e mezzi fuoristrada con eventuali operazioni accessorie di carica e scarico (peso 3);
 f. Ad attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (peso 3);
 g. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori (peso 5);
 h. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso 3);
 i. 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:

- Indice di rischio assente (peso causale 0)
- indice di rischio basso (peso causale 1)
- indice di rischio medio (peso causale 3)
- 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 dell'uso del bancomat, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

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

- Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti nessun maneggio valori (peso causale 0)
- Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti da € 1,00 ad € 30.000,00 (peso causale 1);
- Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti da € 30.001,00 ad € 150.000,00 (peso causale 3);
- Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti oltre € 150.000,00 (peso causale 5);

Qualora ricorra almeno una delle sopra citate condizioni di lavoro, si attribuisce per le caratteristiche degli enti interessati 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/ Economisti				
		Da € 1,00 a € 5.000,00	Da € 5.000,01 a € 50.000,00	Oltre 50.000,00		
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:

<i>Punteggio dei 4 fattori</i>	<i>Fascia indennità</i>
<i>Da 1 a 3 punti</i>	<i>€ 1</i>
<i>Da 3,1 a 5 punti</i>	<i>€ 3*</i>
<i>Da 5,1 a 9 punti</i>	<i>€ 5*</i>
<i>Da 9,1 a 10 punti</i>	<i>€ 8*</i>
<i>Oltre 10 punti</i>	<i>€ 10*</i>

** I suddetti importi sono da riproporzionare sulla base della disponibilità del fondo salvo l'importo minimo previsto dal contratto.*

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.*
- all'interno della stessa attività ricorrono diverse 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."*

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

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

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

3. Indennità di reperibilità (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 1.500,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

Art. 18 - Reperibilità

1. 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; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.
2. Il servizio di pronta reperibilità prevede che in caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario limitatamente alle ore di servizio prestato ferma restando la corresponsione dell'indennità di reperibilità per le restanti ore di attesa. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) il pagamento delle indennità di reperibilità;

Art. 24 CCNL 21.5.2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

4. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 6.000,00

Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018

1. Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività:

Direzione, ovvero coordinamento di un Servizio, e dei correlati procedimenti amministrativi complessi 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.

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.

2. 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 31.3.1999.

3. La giunta in sede di linee di indirizzo determina annualmente anche in termini percentuali, il budget da assegnare alle specifiche responsabilità.

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

5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale ed alle RRSSUU. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta, in sede di prima applicazione della presente piattaforma, da una conferenza delle P.O., finalizzata alla individuazione degli aventi titolo all'indennità prevista nel presente articolo. La P.O. 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. La P.O. dovrà richiedere la convocazione della predetta conferenza nel caso in cui intenda rimodulare in aumento o in diminuzione i responsabili dei servizi individuati.

6. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € 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 P.O. (F)

(A) Organizzazione	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:
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	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:
VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti	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)

(C) Livello di autonomia	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:
VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti	punti 5: Il soggetto svolge incarichi che comportano un basso livello di autonomia operativa. punti 10: Il soggetto svolge incarichi che comportano un medio livello di autonomia operativa. punti 15: Il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa.

(D) Gestione	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:
VALUTAZIONE MASSIMA 30 punti	Punti 10 - Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previsti da leggi o regolamenti. 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.). 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.).

Responsabilità (E)	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:
VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti	<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)

4 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di P.O. (F)
---------	---

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;
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 espo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

5. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99) € 350,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019-2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

“Art. 14-Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare 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.

2. L'importo di € 350 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 13.

3. L'indennità fino a € 350 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. 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.”

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

6. Indennità di servizio esterno (Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018 e art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 1.650,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019-2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

“Art. 16 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno, rapportate alle 6 ore giornaliere. Resta salva l'effettiva disponibilità del fondo per il salario accessorio per quanto attiene all'indennità sotto fissata.

2. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno quattro ore dell'impegno orario rapportato alle sei ore giornaliere, all'esterno è erogata un'indennità per ogni giornata di lavoro pari ad euro 3,00.

3. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che l'attività sia svolta all'esterno per almeno tre ore dell'impegno orario, rapportato alle sei ore giornaliere. In questi casi la misura della indennità giornaliera è fissata in euro 1,00 per ogni giornata di lavoro.

4. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore alle ore previste nei superiori commi e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile dell'Arca in cui è incardinata la Polizia Locale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale.

6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo, su attestazione del Responsabile e, comunque, previa verifica dell'effettiva presenza in servizio."

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018

f) indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;

Art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

7. Maggiorazione per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale (Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018 e art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000) € 1.500,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

Art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

8. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 22.016,46

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019-2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

"Art. 19 - 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.

- 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. 20 - 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 PO, 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 perseguimento.

2. Il premio per la performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.

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 viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando, proporzionalmente alla durata, eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.

6. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

7. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 10% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale.

8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.

9. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'85% nel Settore nella quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nel Settore non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore all'85%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore all'85% degli altri settori. “

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018

B) premi correlati alla performance individuale

Art. 69 CCNL 21.5.2018

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previo concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

9. Incentivazione funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. a CCNL 21.5.2018) € 15.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 -2022 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

"Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge- correlazione

2. 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 "

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 67 comma 3 lett. c

C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

10. Incentivazione specifiche attività – Messi Notificatori (art. 68 comma 2 lett. h CCNL 21.5.2018) € 1.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 54 CCNL del 14/9/2000

Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

Art. 68 comma 2 lett. H CCNL 21.5.2018

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	20.787,59
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	3.531,38
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	24.318,97
Indennità condizioni di lavoro	8.000,00
Reperibilità	1.500,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	6.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	350,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	1.650,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	1.500,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	22.016,46
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	41.016,46
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	15.000,00
Art. 68 c. 2 lett. h CCNL 2018 RIF Compensi per notifiche	1.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	16.000,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	81.335,43

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo all'anno 2019-2021 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione delle seguenti indennità:

- Indennità condizioni di lavoro;
- Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018
- Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018
- Indennità di funzione Polizia Locale
- Indennità di servizio esterno Polizia Locale
- Turno
- Reperibilità
- Premi correlati alla performance organizzativa
- Premi correlati alla performance individuale
- Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge
- Retribuzione di risultato ai titolari di P.O.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

E' stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

Nel corso dell'anno 2017, la Giunta Comunale con Delibera n. 38 del 31/03/2017, come integrata con Delibera di G. c. n. 148 del 31.12.2017 ha approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009

L'organo di valutazione con verbale n. 1/2017 ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del D.lgs. 150/09. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI dell'anno 2019-2021 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

In particolare sono contenute previsioni di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

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

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2022. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 85 del 09/06/2022 ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2022..

Ai sensi degli atti normativi interni ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance/obiettivi che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla .

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

Per l'anno 2022 non è stato previsto nessun incremento alle risorse variabili.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2022 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

Si rinvia alle pagine 14 e 15 della presente relazione che riportano l'art. 22 del testo del contratto siglato per l'anno 2019-2022, come modificato con Delibera di Giunta n. 162 del 10.10.2022, che qui si intende integralmente richiamato e trascritto, con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni.

In particolare sono contenute previsione di valutazioni di merito per l'attribuzione delle progressioni economiche

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

Nessun'altra informazione

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2022 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 162 del 10.10.2022 di indirizzo alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2022;
- Determina n. 516 del 13.12.2021 del Responsabile Settore Economico Finanziario di costituzione del Fondo 2022;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2022 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	69.729,00
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.806,84
Totale incrementi stabili (a)	1.806,84
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	71.535,84
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	3.078,40
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	3.078,40
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	74.614,24

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Totale voci variabili sottoposte al limite	0,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	15.000,00
Altro - Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018	1.000,00
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	16.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	16.000,00

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	5.810,00
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	1.662,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	1.806,84
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	9.278,84

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	0,00

TOTALE DECURTAZIONI	9.278,84
----------------------------	-----------------

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo».

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.2010).

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2022 pari a € 5.810,00.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente).

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha 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 abrogata."

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 1.662,00

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 62.257,00 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2022 al netto delle decurtazioni è pari ad € 62.257,00.

Pertanto si attesta che il fondo 2022 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	74.614,24
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	9.278,84
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	65.335,40
TOTALE Risorse variabili (C)	16.000,00
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	16.000,00
TOTALE FONDO (A-B)+(C-D)	81.335,40

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 3.531,38.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi "cristallizzati", sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici, mentre la differenza rispetto al costo erogato nella busta paga (aggiornato con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali) resta a carico del bilancio (Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004).

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

Per l'anno 2022 con la determina di costituzione del Fondo n. 516 del 13.12.2021 il Responsabile Settore Economico Finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi

dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, progressioni economiche) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2022
Progressioni economiche STORICHE	12.787,59
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	3.531,38
Totale utilizzo risorse stabili	16.318,97
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	16.318,97

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2022
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	8.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	8.000,00
Reperibilità	1.500,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	6.000,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	350,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	1.500,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	22.016,46
Indennità di servizio esterno - art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	1.650,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	15.000,00
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 2018 - Compensi per notifiche	1.000,00

TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	65.016,46
---	------------------

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono Destinazioni ancora da regolare

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	16.318,97	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	65.016,46	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	81.335,43	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO - (A+B)]	ATTENZIONE hai utilizzato più risorse rispetto a quelle stanziato-	
	0.029999999998	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 3.531,38 .

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, indennità di comparto) pari a € 24.318,97 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 65.335,40.

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che

per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali che saranno attribuite con le modalità di cui alla CCID 2019 parte normativa in atto vigente.

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

In dettaglio:

Tabella 1			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2021 (B)	Diff A-B
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche A			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	69.729,00		
Incrementi stabili (a)			
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.806,84		
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)			
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	3.078,40		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	71.535,84		
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	74.614,24		
Risorse variabili			
Risorse variabili sottoposte al limite			
Poste variabili non sottoposte al limite			
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI	15.000,00		

TECNICHE				
Altro - Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018	1.000,00			
Totale risorse variabili	16.000,00			
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	5.810,00			
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	1.662,00			
Decurtazione per rispetto limite 2016	1.806,84	-	-	-
Totale decurtazioni del fondo	9.278,84	-	-	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	74.614,24			
Risorse variabili	16.000,00			
Altre decurtazioni	9.278,84			
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	81.335,40			

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2021 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE	12.787,59		
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	3.531,38		
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	16.318,97		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	8.000,00		
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	8.000,00		
Reperibilità	1.500,00		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	6.000,00		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	350,00		
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che	1.500,00		

presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale			
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	22.016,46		
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	1.650,00		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	15.000,00		
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 2018 - Compensi per notifiche	1.000,00		
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	65.016,46		
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	16.318,97		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	65.016,46		
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	81.335,40		

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2022;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2022 come segue:
 - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata all'intervento 10180104 del bilancio 2022 gestione competenza.
 - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad € 953.894,22

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2022 è pari ad € 926.408,97

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

La costituzione del fondo per l'anno 2022, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo dell'anno precedente risultava pari a € 62.257,00 mentre per l'anno 2022 è pari ad € 62.257,00.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2022 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a , pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio procapite riferito al 2018

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.L. 75/2017 deve essere rispettato per l'Amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

	ANNO 2016	ANNO 2022
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	62.257,00	62.257,00
Indennità di Posizione e risultato PO	27.000,00	27.000,00
Fondo Straordinario 2016	0,00	
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	0,00	
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	0,00	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	89.257,00	89.257,00
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		OK

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 43, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2022, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2022. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2022 in corso di approvazione.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione n. 516 del 13.12.2021 è impegnato al capitolo 10180104 del bilancio 2022 .

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € .

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile Settore Economico Finanziario

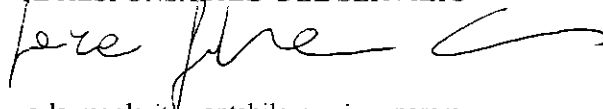


In ordine alla superiore proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 DEL D.Lgs 267/2000 vengono espressi i relativi pareri come appresso:

IL RESPONSABILE del servizio interessato – per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: **FAVOREVOLE.**

Data 12.12.2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO



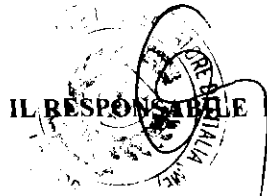
IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA – per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: **FAVOREVOLE** e dichiara di aver annotato l'impegno di spesa all'intervento _____ cap.

10180106-10180107 del Bilancio di previsione anno 2022 che presenta al momento la disponibilità di

Euro

Data 12/12/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO



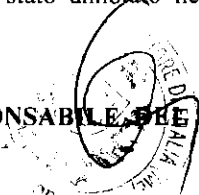
Inoltre, **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**, a norma dell'art. 55 della Legge 08.05.1990, n. 142 recepito dall'art. 1 comma 1°, lettera i) della L.R. 11.12.1991, n. 48,

ATTESTA

La copertura finanziaria all'intervento _____ cap. 10180106-10180107 essendo valido ed effettivo l'equilibrio finanziario fra entrate in atto accertate ed uscite in atto accertate ed uscite in atto impegnate. L'impegno di spesa in via di formae è stato annotato nel mastro di contabilità come da dichiarazione dell'Ufficio Ragioneria.

Data 12/12/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO



LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione e soprariportata;

VISTI i pareri acquisiti ai sensi dell'art. 53 della Legge 142/90, recepito dalla L.r. 48/91 e s.m.i.;

CONSIDERATO CHE NULLA OSTA PER L'APPROVAZIONE.

VISTA La Legge 142/90 recepita nella Regione Siciliana con L.R. 48/91;

RITENUTO di dover approvare e fare propria la proposta di deliberazione di cui prima;

VISTO l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;

Con voti unanimi espressi nei modi e termini di legge

DELIBERA

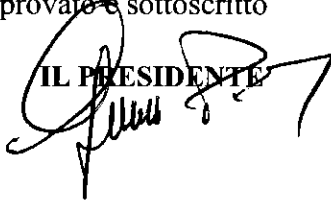
Di approvare la superiore proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di Legge nel presente dispositivo.

Successivamente svolta l'uso delle di-
scussione ed unanime di voti
La giunta è

DELIBERA

di dichiarare le presenti immediatamente
esecutive ai sensi dell'art. 12. LR 44/91

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE


L'ASSESSORE ANZIANO


IL SEGRETARIO COMUNALE


CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il giorno 14-12-22 e vi rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi.

S.Salvatore di Fitalia, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

ESEGUIBILITA' - ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è stata dichiarata **immediatamente eseguibile** dall'Organo deliberante.

IL SEGRETARIO COMUNALE

- La presente deliberazione è diventata esecutiva dal _____ in quanto:

Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio.

S.Salvatore di Fitalia, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

E' copia conforme all'originale, li	La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'Ufficio.
Il Segretario Comunale	Li Il Responsabile dell'Ufficio Segreteria

In esecuzione della presente deliberazione sono stati emessi i seguenti mandati:

N. del di Euro N. del di Euro.....

Il

Ragioniere