



**COMUNE DI FLORESTA**  
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

**ANNO 2022**

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA  
PARTE ECONOMICA 2022**

1000

L'anno duemilaventitre, addì tredici del mese di aprile alle ore 11:00 e seguenti, a seguito di convocazione prot. 2321 del 28/03/2023 si sono riuniti

**per la parte pubblica:**

dott. Andrea Calanni Macchio – Presidente – Segretario Comunale  
Santina Marzullo – Componente -Responsabile Area Amministrativa

**per la parte sindacale:** OO.SS. Territoriali:

- giusta delega in atti presente la sig.ra Maria Carmela Pedalina \_\_\_\_\_ – CSA;
- \_\_\_\_\_ ASSENTE \_\_\_\_\_ - CISL-FP;
- \_\_\_\_\_ ASSENTE \_\_\_\_\_ – FP CGIL;

**RSU:** Lenzo Basilia Antonina

per la sottoscrizione dell'allegato contratto collettivo decentrato integrativo, predisposto ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL del 21/05/2018, quale atto conclusivo della procedura prevista dal medesimo CCNL.

Il Presidente, preso atto del parere dell'Organo di Revisione sulla relazione alla pre-intesa predisposta dall'Ufficio Finanziario di questo Ente (agli atti dell'Ente), propone ai soggetti suindicati la sottoscrizione del contratto integrativo decentrato – parte economica – per definitivo per l'anno 2022.

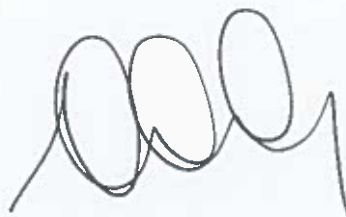
Preso atto, altresì, dell'assenza delle OO.SS. firmatarie CISL-FP e CGIL – FP, propone ugualmente la sottoscrizione del contratto ai fini di evitare pregiudizi gravi per la corresponsione del salario accessorio ai dipendenti del comune di Floresta.

Si procede alla stipula del contratto.

Il Presidente, preso atto della stipula del contratto definitivo da parte della delegazione trattante, di parte pubblica e privata, demanda ai singoli Responsabili di Area i successivi adempimenti di natura amministrativo – contabile per la liquidazione di quanto contrattualmente convenuto con la stipula del presente contratto.

Avendo cura di precisare che la suddetta liquidazione del trattamento economico accessorio - all'esito dei controlli di natura fiscale e tributaria previsti per legge per ogni singolo dipendente - dovrà essere effettuata da ciascun Responsabile per i dipendenti afferenti alla propria Area.

Alle ore 12.10, esauriti i punti all'o.d.g., si chiude il tavolo di contrattazione.



## PREMESSA

Il presente contratto collettivo decentrato, in riferimento alle materie demandate dal CCNL del Comparto Funzioni Locali alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti a:

- 1) costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti;
- 2) collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad:
  - effettivi incrementi di produttività;
  - oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni;
  - affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

In tale logica quindi si sviluppa anche la contrattazione decentrata del Comune di Floresta, che si basa sui seguenti principi:

1) Finalizzazione delle risorse economiche a disposizione per promuovere effettivi e significativi miglioramenti di efficacia e di efficienza dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali – quantitativo dei risultati (Art. 17, comma 1, CCNL 01/04/1999 ed art. 68 del CCNL del 21/05/2018), nonché attraverso l'introduzione stabile di corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo e/o individuale, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. (art. 37 del CCNL del 22.1.2004 e D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs 75/2017 e s.m.i.);

2) Corrispondenza tra organizzazione dei servizi, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione dell'Ente secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie indennità {art. 17, lett. d), e), f) dell'ex CCNL dell'1.4.1999 e s.m.i. ed art. 68 del CCNL del 21/05/2018;

Previa ratifica integrale della superiore premessa, le parti convengono e stipulano quanto appresso:

### TITOLO I

#### CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA E TERMINI

##### Art. 1

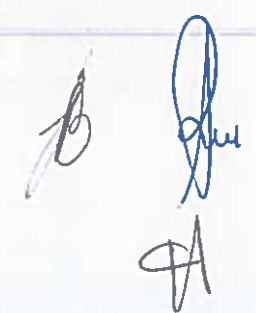
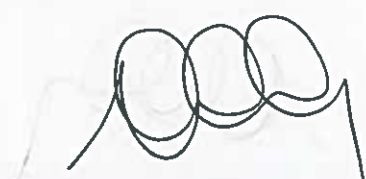
##### Campo di applicazione

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato; esso è finalizzato al temperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza.

Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

##### Art. 2

##### Durata, decorrenza, termini

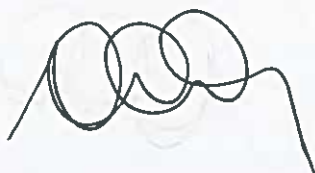


1. Il presente contratto per la parte economica ha validità **per l'anno 2022**.
2. Il contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro. Esso si attua nei 30 giorni successivi, ai sensi del CCNL.
4. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro ha valore di legge tra le parti stipulanti, secondo quanto dispone il codice civile.
5. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
6. In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su quest'ultimo.
7. Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. (art. 7 del CCNL 21.5.2018)
8. Si basa sui seguenti principi:
  - aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
  - coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
  - perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.

### ART. 3

#### Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. (art. 40, comma 3 bis del D.lgs 165/01);
2. Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
3. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato.





L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## TITOLO II°

### RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE RISORSE FINANZIARIE

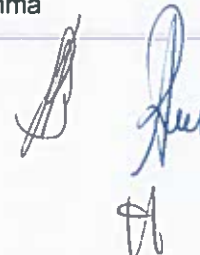
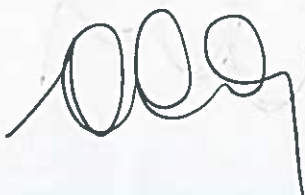
#### ART. 4

#### **Criteria generali per la destinazione delle risorse finanziarie (artt. 67 e 68 CCNL del 21/05/2018)**

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 67 del CCNL del 21/05/2018) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. Con effetto dal 2018, tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 67, commi 1 e 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 67 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 68 del vigente CCNL, per i seguenti utilizzi:
  - a) - premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) - premi correlati alla performance individuale;
  - c) - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
  - d)- indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e) - compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
  - f) - indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
  - 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;
  - h) - compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
  - i) - compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
  - j) - progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Restano invariate e vanno quindi perpetuate le altre finalità per la costituzione del Fondo previste nei precedenti CCNL e, nello specifico:

1. – garantire l'erogazione della cosiddetta indennità di comparto (ex art. 33 comma lett. b) e c) C.C.N.L. 22/01/2004);
2. - mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le PEO;



## TITOLO III°

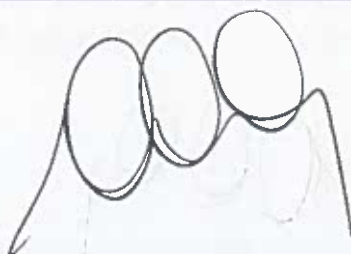
### COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

#### ART. 5

##### **Costituzione del fondo di cui all'art. 67 CCNL del 21/05/2018**

Il fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, per l'anno **2022** risulta così costituito:

1. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate negli anni precedenti secondo la precedente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dai CCNL vigenti
2. risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 67, comma 3 dello stesso CCNL del 21/05/2018



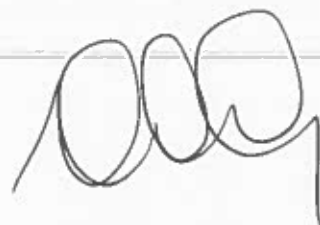
# COSTITUZIONE FONDO ANNO 2022

Comune di Floresta

## RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA' (art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018)

| art. 67 comma 1 CCNL 21/05/2018   |                     |
|---|---------------------|
| Importo unico consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, già indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relativamente all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004       | €. 53.809,61        |
| art. 67 comma 2, lett. a) del CCNL 21/05/2018   |                     |
| Incremento stabile dell'importo di cui all'art. 67, comma 1, di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015 (n° 14 dipendenti di ruolo) <u>a valere dall'anno 2019</u>   | €. 1248,00          |
| art. 67 comma 2, lett. b) del CCNL 21/05/2018   |                     |
| importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (vedi calcolo allegato);                    | € -                 |
| art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018   |                     |
| importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità (R.I.A.) e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno   | €. 330,85           |
| art. 67 comma 2, lett. d) del CCNL 21/05/2018   |                     |
| eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (riassorbimento trattamenti economici più favorevoli in godimento stabilite da precedenti disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi)   | € -                 |
| art. 67 comma 2, lett. e) del CCNL 21/05/2018   |                     |
| importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, nonché, altri adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale | € -                 |
| art. 67 comma 2, lett. g) del CCNL 21/05/2018   |                     |
| importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate  | € -                 |
| art. 67 comma 2, lett. h) del CCNL 21/05/2018   |                     |
| Importi stanziati per il caso di incremento stabile delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale  | € -                 |
| <b>TOTALE FONDO RISORSE STABILI</b>   | <b>€. 54.140,47</b> |

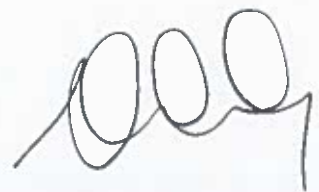





**RISORSE AVENTI CARATTERISTICHE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA'**  
(art. 67, comma 3 e 4, del CCNL 21.05.2018)

| <b>art. 67 comma 3, lett. a) del CCNL 21/05/2018</b>  |                   |
|---|-------------------|
| risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività) anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001  | € -               |
| <b>art. 67 comma 3, lett. b) del CCNL 21/05/2018</b>  |                   |
| quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (c.d. spending review) derivanti dagli appositi piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze  | € -               |
| <b>art. 67 comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018</b>  |                   |
| 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 (IMU o altre disposizioni normative ad esclusione di quanto precedentemente stabilito dall'art. 16 della L.R. 41/96 dichiarato inapplicabile con Parere Corte Conti Sez. Controllo della Regione Siciliana n° 415/2013/SS.RR/PAR). <b>N.B.:</b> Lo stanziamento in questione non riporta più la voce relativa agli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016 in quanto, dette voci, secondo quanto da ultimo sostenuto dalla Corte Conti Sezioni Riunite n. 6 del 10 aprile 2018, devono ritenersi non soggette al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 2017 e quindi <u>esclusi dalla spesa del personale e dalla spesa per il trattamento accessorio</u> , in quanto la Legge 205/2017 ha previsto che i predetti incentivi gravano su risorse autonome e predeterminate del bilancio, allocate in specifici capitoli di spesa previsti per i singoli lavori, servizi o forniture. Pertanto, queste sono diverse dalle risorse ordinariamente rivolte all'erogazione di compensi accessori al personale | <b>€ 3.170,00</b> |
| <b>art. 67 comma 3, lett. f) del CCNL 21/05/2018</b>  |                   |
| risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati costituiti da una quota da destinare a rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori  | € -               |
| <b>art. 67 comma 3, lett. h) e comma 4 del CCNL 21/05/2018</b>  |                   |
| integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza (solo ove sussista la relativa capacità di spesa) Tale importo può essere resi disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità   | € -               |
| <b>art. 67 comma 3, lett. i) e comma 4, lett. b) del CCNL 21/05/2018</b>  |                   |
| integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, ivi compresi quelli relativi all'eventuale erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale (art. 208 C.d.S.), da stanziarsi, in ogni caso, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale art. 67, comma 6, CCNL del 21/05/2018)   | € -               |
| <b>TOTALE FONDO RISORSE ANNUE AVENTI CARATTERISTICHE DI VARIABILITA'</b>  | <b>€ 3.170,00</b> |
| <b>Valore aggregato (risorse stabili + risorse variabili anno 2021)</b>   | <b>56.336,06</b>  |
| <b>limite Fondo CCDIL 2022 pari a complessivi € 35.354,66 determinato per effetto delle decurtazioni percentuali scaturenti dalle sopravvenute cessazioni, applicate al complessivo importo del Fondo del CCDI dell'anno 2010 con esclusione delle riduzioni di cui all'art. 1, comma 236, della Legge 208/2015 abrogato dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017 a far data dal 01/01/2017</b>   |                   |




|  |                    |
|--|--------------------|
| Applicazione riduzione alle risorse del CCDIL per la conseguente necessità di riconduzione del Fondo 2022 (dato aggregato) al tetto di spesa del Fondo 2016 (art. 23, comma 2, D.Lgs 75/2017) il cui importo, nel valore rettificato a seguito della verifica disposta ai sensi dell'art. 4 del D.L. 16/2014, risulta pari ad <u>€ 53.166,06</u> |                    |
| <b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO CCDIL 2022</b>   | <b>€ 53.336,06</b> |

| <b>Controlli sulla costituzione del Fondo di contrattazione decentrata anno 2022</b>  |                    |
|---|--------------------|
| <b>Decurtazioni per superamento tetto 2016 (art. 23 comma 2 d.lgs. 75 del 2017)</b>   | <b>€ 10.841,81</b> |
| <b>Decurtazioni operate nel periodo 2011 – 2014 (art. 9 comma 2bis l. 122 del 2010 secondo periodo) e nell'anno 2016 per cessazioni e rispetto limite (art. 1 comma 236 l. 208 del 2015)</b>  | <b>€ 10.134,59</b> |
| <b>Totale Fondo aggregato CCDIL 2021 al netto delle decurtazioni di legge</b>   | <b>€ 35.354,66</b> |
| Risparmi della disciplina dell'istituto della produttività anno precedente  | € -                |
| Risparmi del fondo anno precedente (eventuale integrazioni 0,62%-0,50%-0,20% non effettuate)  | € -                |
| Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31 dicembre del 2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette a limite) ex art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a)   | <b>€ 1248,00</b>   |
| Economie di parte stabile certificate dal Responsabile del Servizio Finanziario e dall'Organo di Revisione Contabile derivanti dal CCDIL dell'anno precedente (Parere ARAN prot. N. 23858 del 30.10.2012) utilizzabili in incremento delle risorse variabili esclusivamente per l'anno 2021 e non costituenti voci di aumento del Fondo della Contrattazione in armonia con quanto previsto dall'art. 9, comma 2/bis del D.L. 78/2010 | € -                |
| <b>TOTALE RISPARMI DISPONIBILI</b>  | <b>€ -</b>         |
| <b>TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021</b>  | <b>€ 36.602,66</b> |

**FONDO LAVORO STRAORDINARIO**

**€ 3.122,85**




## Art. 6 Utilizzo delle risorse stabili

- Le risorse stabili complessivamente definite per il 2022, vengono utilizzate secondo quanto concordato in sede di delegazione trattante e comunque per la retribuzione della P.E.O.; - Indennità di comparto; - L.E.D.
- La eventuale parte residua del fondo sarà utilizzata per retribuire le varie indennità previste dall'art. 70 CCNL 18.05.2021, nonché i compensi per la produttività come da seguente prospetto riepilogativo:

| <b>UTILIZZO FONDO 2022</b>   |                      |  |
|--|----------------------|--|
| Risorse stabili  | €                    | 33.432,66  |
| Risorse variabili  |                      | € 3.170,00   |
| Economie di parte stabile anni precedenti  | €                    | -  |
| <b>TOTALE RISORSE FONDO CCDIL</b>  | €                    | <b>36.602,66</b>   |
| <b>SOMME GIA' UTILIZZATE per Istituti stabili e continuativi</b>   |                      |  |
| progressioni economiche pregresse depurate dalle quote di incrementi contrattuali a carico del bilancio per l'annualità corrente - dich. Congiunta n° 14 del CCNL del 22/01/2004 (calcolo rettificato in conseguenza del reinquadramento contrattuale in Cat B - ex Tab. All. A del CCNL del 31/03/99) disposto a far data dal 1° gennaio 2019 a seguito di attivazione vertenza all'Ispettorato del lavoro da parte dell'Operaio-Autista. | €.                   | 7320,05  |
| Indennità di comparto  | €.                   | 1.627,92   |
| Personale educativo e docente art. 37, c. 7, secondo alinea del CCNL del 14/09/2000 (€ 120.000 x 10 mesi = € 619,75) ed art. 6 CCNL del 5/10/01 (€ 660.000 annue = € 340,86) = € 960,91 per n° 4 unità   | €                    | -  |
| <b>TOTALE SOMME GIA' UTILIZZATE</b>  | €                    | <b>12.117,97</b>   |
| <b>TOTALE somme a disposizione per gli istituti tipici del salario accessorio da finanziarsi con il totale delle risorse di parte stabile e variabile e con le economie di parte stabile anche dell'anno precedente</b>  |                      |  |
| <i>A riportare: Economie di parte stabile anno precedente</i>  | €                    | -  |
| <b>Sub-totali a disposizione</b>   | <b>parte stabile</b> | <b>parte variabile</b><br>(comprese economie di parte stabile anno precedente) |
|  | €                    | €  |
|  | <b>24.484,69</b>     | <b>3.170</b>   |
| <b>Distribuzione</b>   |                      |  |
| Indennità condizioni lavoro - Attività disagiate (P.M. complessive n° 1,66 unità equivalenti di cui n° 1 a tempo pieno e n° 1 a part-time al 66,66%)   |                      |  |
| Indennità condizioni lavoro - Indennità di rischio (Operai, autisti, manutentori per complessive n° 5 unità equivalenti di cui n° 3 a tempo pieno e n° 3 a part-time al 66,66%)  |                      |  |
| Indennità condizioni lavoro - Maneggio valori (econo)  | € 7.000              |  |
| Maggiorazione oraria per lavoro festivo, notturno e festivo notturno PM  | € -                  |  |
| Reperibilità operai esterni (n° 6 unità)   | € 1.632,00           |  |
| indennità di turno   |                      |  |
| indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1 nuovo CCNL)<br>- Resp. Servizi Area Amministrativa URP e Protocollo<br>- Coord. Servizi Finanziari – SUAP e Commercio  | € 6.000              |  |
| indennità funzione P.M. (art. 56-quinquies, comma 1 nuovo CCNL)  | € 2.000              |  |
| produttività   | € 2.682,00           |  |
| progressioni economiche anno 2022  | € -                  |  |

|  |                      |   |
|--|----------------------|---|
| Lettera k) primo comma art. 15 (rif. D.Lgs 50/2016)<br>da assoggettare a verifica circa l'effettiva sussistenza dei relativi presupposti in sede di liquidazione da parte del Responsabile di Area |                      | € 3.170<br>Piano Miglioramento Regionale P.M. |
| Messi notificatori (art. 54 ccnl 14.9.2000)  | € -                  |   |
| <b>RIEPILOGO</b>   | <b>€ 19.314</b>      | <b>€ 3.170</b>                                |
| <b>FONDO RESIDUO (economie)</b>  | <b>parte stabile</b> | <b>parte variabile</b>                        |
|  | €<br>5.170,69        | €<br>-  |

### Art. 7

#### Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 e dell'art. 68 del CCNL del 21/05/2018, le risorse economiche già destinate alla P.E.O. all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.

### ART. 8

#### Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2022, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004, confermata dall'art. 68, comma 1, del CCNL del 21/05/2018. Non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2022 le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari complessivamente a € 1.627,92

### ART. 9

#### Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi per particolari attività o specifiche responsabilità previste nell'art. 70-quinquies del CCNL del 21/05/2018

1.1 In tale ambito il C.C.D.I. definisce le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori tenendo conto, in particolar modo, dei seguenti criteri generali:

- La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi;
- Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018, con le risorse destinate del Fondo costituito ai sensi dell'art. 67 del medesimo CCNL è possibile 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 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

Secondo la disciplina previgente al nuovo CCNL l'indennità per particolari responsabilità, anche a seguito della novazione formale dell'istituto, oggi sostanzialmente trasfuso nel nuovo testo di cui all'art. 70-quinquies della contrattazione collettiva nazionale di Comparto, veniva riconosciuta al personale di cat. B, C e D sulla base di specifici incarichi e/o attestazioni formalizzati esclusivamente dai Responsabili di Area e/o P.O. che misurino in capo al personale di che trattasi la sussistenza di taluni fattori di ulteriori e specifiche responsabilità in aggiunta a quella scaturente dalla normale condizione di pubblico dipendente. In tal senso potendo tali fattori variare nel tempo anche in ragione di frazioni di anno, in base alle effettive esigenze organizzative, il compenso previsto per le specifiche responsabilità può essere oggetto di modificazioni.

Detta disciplina può continuare ad applicarsi anche alla luce dell'invarianza sostanziale dell'istituto oggi previsto dall'art. 70-quinquies del nuovo CCNL, che peraltro ha aumentato i corrispettivi massimi erogabili che stabiliscono il limite massimo dei compensi in misura non superiore a € 3.000,00 annui lordi, l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale opportunamente incaricato.

Nell'ambito delle risorse disponibili, previa conferenza dei Responsabili di Area, si è proceduto all'individuazione dei criteri sulla cui base disporre l'erogazione delle predette responsabilità al personale incaricato.

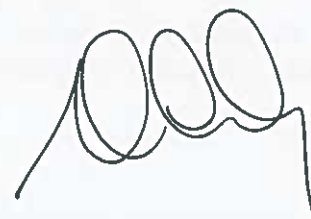
In particolare dalla conferenza dei Responsabili di Area è emersa la necessità di distinguere e diversificare le responsabilità connesse alla gestione dei Servizi (unità organizzative maggiormente articolate) autonomamente costituiti all'interno di un'Area per come individuati in base all'attuale struttura organizzativa dell'Ente e quelli, di minore rilevanza complessiva, collegati alla gestione dei procedimenti ricollegabili ad un singolo Ufficio (unità organizzative di base) all'interno dell'Area o del Servizio.

All'interno dei Servizi è stata operata l'ulteriore distinzione fra quelli di carattere sostanzialmente monofunzionale e quelli che invece abbracciano settori e competenze interdisciplinari e nei quali il grado di responsabilità è maggiormente incidente rispetto ad altre unità operative articolate.

Partendo, peraltro, da quanto già precedentemente concordato anche nei precedenti CCDIL e tenuto specificamente conto della concorde valutazione dei Responsabili di P.O., si individuano e confermano, in particolare, per l'anno 2022, fra i **Servizi a massima incidenza di carico di responsabilità e/o multidisciplinarietà** ai quali riconoscere l'indennità di particolare responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL le seguenti unità organizzative:

### all'interno dell'Area Amministrativa

- 1) Coordinamento Servizi Segretaria - Trasparenza ed accesso civico - Servizi Sociali - Valorizzazione dell'Associazionismo e delle attività turistiche - Sportello Unico Attività Produttive – Commercio** (interdisciplinare e strategico ad ampio grado di responsabilità e con responsabilità procedurali, istruttorie ed accertative di tipo personale e diretto nei confronti degli utenti e di Enti, Autorità Giudiziarie ed organismi esterni)





## All'interno dell'Area Economico-Finanziaria

### **2) Coordinamento Servizi finanziari - Tributi** (multidisciplinare, ad elevato grado di incidenza di responsabilità di carattere diretto e contenuti dinamico-operativi)

Per tale tipologia di Servizi la conferenza dei capi-area ha riconosciuto e proposto il mantenimento della misura massima dell'indennizzo previsto dall'ex art. 17, lett. f) del CCNL. Restano comunque inglobate in dette posizioni anche le figure relative alle responsabilità per particolari attività previste dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21/05/2018

L'attribuzione di tutte le superiori voci di compenso avverrà con criteri di oggettività, unicamente in conseguenza della valutazione di meritevolezza o non meritevolezza che dovrà essere redatta da ogni singolo capo-area per le posizioni di propria pertinenza. In linea generale, in sede applicativa, va tenuto conto dell'orientamento R.A.L. n° 1621 dell'ARAN secondo cui alla cifra così stabilita vanno decurtati eventuali periodi di assenza che, a seguito di specifica valutazione risultino idonei a limitare -in via di fatto- l'effettivo esercizio delle predette responsabilità.

Per un totale complessivo stanziato, al netto della pesatura individuale, pari ad €. **6.000**

#### **Art. 10**

**Indennità condizioni lavoro previste dall'art. 70 bis del CCNL funzioni locali 2018 e dall'art. 11 del CCDIL del Comune di Floresta 2019-2021**


#### **a) indennità condizioni lavoro: indennità di rischio - art. 70-bis, comma 1, lett. b del CCNL del 21/05/2018**

Considerata l'effettiva incidenza dei rischi e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività l'indennità viene stabilita in € **3,00 giornalieri**, ovvero, in misura poco più che minima rispetto ai valori stabiliti dall'art. 70-bis comma 2 del CCNL del 21 maggio 2018.

Restano del tutto invariate, anche dopo l'entrata in vigore del nuovo CCNL le modalità di erogazione stabilite dell'indennità per come precedentemente adottate e seguite sotto l'egida delle previgenti previsioni, anch'esse oggi sostanzialmente trasfuse nel nuovo accordo collettivo di comparto.

L'indennità spetta, quindi, a tutto il personale che svolge, in maniera prevalente la propria attività lavorativa all'esterno allorché la stessa comporti concreta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale dovuti all'inquinamento atmosferico ed acustico (gas di scarico e rumore dovuti alla circolazione stradale), nonché al personale che svolga per l'Ente una attività che comporta il contatto con sostanze potenzialmente pericolose per la salute. Le prestazioni che danno diritto alla indennità sono quelle ricomprese nelle attività elencate nell'allegato b) al DPR 347/83, che qui si fanno proprie.

Il compenso mensile dell'indennità di cui trattasi deve essere corrisposto per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc) sulla base della certificazione resa dal responsabile della struttura che da ricognizione viene a ricadere nell'Area Tecnica Manutentiva.



Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità – come sopra determinata - spetta in misura direttamente proporzionale alla percentuale oraria concordata.

*L'erogazione della suddetta indennità nella misura sopra riportata è subordinata all'effettiva esposizione a rischio e viene erogata sulla base della certificazione resa dal responsabile del settore e/o dell'Area relativa ai giorni di effettiva presenza.*

Per l'anno **2022** viene destinata al finanziamento di detto istituto la somma complessiva di **€ 7.000,00** conformemente a quanto già disposto per le annualità precedenti.

**d) indennità per servizio di pronta reperibilità - (art. 24, del CCNL 21/05/2018)**

1) Questo istituto contrattuale è utilizzato per garantire nei servizi minimi essenziali e di pronto intervento individuate nell'ambito dei servizi esterni dell'UTC.

2) L'Istituto della reperibilità risulta già dettagliatamente disciplinato dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come modificato e integrato dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001 ed oggi, anche dall'art. 24 del CCNL del 21/05/2018.

L'adesione è principalmente volontaria e il personale interessato presenta apposita domanda. Ove nessun dipendente presenti la domanda di cui sopra la parte pubblica potrà individuare i dipendenti da adibire al servizio, anche obbligandoli all'effettuazione dello stesso a seguito di apposito ordine di servizio. La liquidazione dell'indennità è subordinata da apposita certificazione del responsabile che attesti il controllo dell'effettiva presenza rilevata attraverso i sistemi automatizzati in dotazione dell'ente.

L'indennità di reperibilità verrà corrisposta al seguente personale:

| Servizio             | Profili professionali impiegati e categoria | Contingente | Spesa prevista     |
|----------------------|---|-------------|--------------------|
| Operai e manutentori | 6   | 6           | € 1.632,00         |
| TOTALE               |   |             | <b>€. 1.632,00</b> |

**e) indennità condizioni lavoro - indennità maneggio valori - art. 70-bis, comma 1, lett. C del CCNL del 21/05/2018**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, nelle seguenti misure:

| Indennità giornaliera | Valori medi mensili     |
|-----------------------|-------------------------|
| € 1,00                | Da € 0,01 ad € 5.164,56 |
| € 2,00                | Oltre € 5.164,56        |

Per valori di cassa si intende solo il denaro contante e le marche da bollo, con esclusione, quindi, dei buoni pasto o di eventuali ticket per la mensa scolastica. L'indennità spetta al

personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione di qualsiasi assenza per qualsiasi causa. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto l'indennità giornaliera viene corrisposta senza decurtazione proporzionale alla percentuale oraria.

| Area            | Profilo professionale | Contingente | Spesa 2021       |
|-----------------|-----------------------|-------------|------------------|
| Ec. Finanziaria | Economo               | 1           | €. 166,68        |
|                 |                       | TOTALE      | <b>€. 166,68</b> |

**f) indennità condizioni lavoro - attività svolte in condizioni particolari di disagio - art. 70-bis, comma 1, lett. a) del CCNL 2018**

1. Ai sensi dell'articolo 70-bis, comma 1, lett. a) del nuovo CCNL è prevista una indennità per particolari condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate.

2. Per lavoro in condizioni disagiate si intende il lavoro prestato in condizioni e in tempi che incidono sfavorevolmente in forma diretta o indiretta sulla vita psico-fisica del dipendente compresa la sfera affettiva e del tempo libero (es. orario spezzato, orario di lavoro con inizio della prestazione prima delle ore 07:00, Attività lavorative che richiedono esposizione prolungata agli agenti atmosferici) tenendo conto che non è assegnabile il compenso per disagio a specifiche prestazioni che sono già oggetto di altri compensi come il rischio, il turno e la reperibilità

3. Il compenso è definito in sede di ripartizione del fondo.

4. L'importo dell'indennità in questione da corrispondere per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate (sono escluse le assenze a qualunque titolo)

5 Considerata l'effettiva incidenza dei disagi rilevati della dimensione e complessità dell'Ente e degli specifici settori di attività l'indennità viene stabilita in € 3,00 giornalieri, ovvero, in misura leggermente più alta rispetto ai valori minima stabiliti dall'art. 70-bis comma 2 del CCNL del 21 maggio 2018, ed in particolare per le figure che maggiormente hanno operato per fronteggiare le necessità di prevenzione e salvaguardia e protezione della popolazione.

La conferenza dei capi-area ha individuato, nello specifico, le seguenti situazioni lavorative disagiate quantificando, per ognuna di esse, la relativa graduazione:

1. Esposizioni a condizione di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.
2. Attività lavorativa connessa a particolari condizioni legate all'orario di svolgimento del servizio che differisce in modo significativo rispetto al regime orario tipico in vigenza nell'Ente e che comporta frequenti anticipazioni e/o prolungamenti, nonché, una distribuzione settimanale dell'orario di lavoro diversa da quella che prevede 5 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) con 2 rientri pomeridiani.

Per tali posizioni si ritiene che la quantificazione dell'indennità di disagio vada riconosciuta alle figure professionali per le quali è già stata verificata la sussistenza dei requisiti e dei presupposti contrattuali secondo il seguente prospetto:



| SETTORE di ATTIVITA'       | Contingente           |
|----------------------------|-----------------------|
| Ufficio Polizia Municipale | n° 1 (Isp. P.M.)      |
|                            | n° 1 Ausiliario P.M.) |
|                            | n. 1 (Isp P.M.)       |
|                            |                       |

\*L'erogazione della suddetta indennità nella misura sopra riportata è subordinata all'effettiva esposizione a disagio e viene erogata sulla base della certificazione resa dal responsabile del settore e/o dell'Area relativa ai giorni di effettiva presenza.

**g) Indennità' di Turno (Art. 13 del DPR 268/87 e art. 22 CCNL 14/09/2000).**

Le indennità di turno competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL del 14/9/2000 al personale inserito in strutture operative che prevedono un orario di servizio di almeno 10 ore. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente. Per l'**anno 2022** l'istituto non ha trovato applicazione.

**ART. 10**

**Progressione economica orizzontale all'interno delle categorie**

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita 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.
2. Per l'**anno 2022**, l'istituto non può ancora trovare applicazione in conseguenza della mancata approvazione della nuova metodologia allineata ai contenuti di cui al CCNL del 21/05/2018.
3. Le parti si impegnano alla pronta approvazione di adeguato impianto metodologico quale appendice al presente accordo decentrato in modo da consentire di destinare già a partire dall'esercizio 2023 adeguate risorse per eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti.
4. Il limite massimo dei passaggi in orizzontale all'interno di ogni singola categoria non potrà comunque essere determinato oltre il limite massima del **50%** del personale appartenente ad ogni singola posizione economica.
5. Detta percentuale varierà, ovviamente, di anno in anno, in relazione alle risorse disponibili ed ai percorsi di performance organizzativa programmati per ogni singolo esercizio.
6. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso dei requisiti stabiliti dall'apposito

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*



regolamento attuativo del Titolo III° del CCNL del 21/05/2018 il cui schema di seguito allegato sarà sottoposto all'approvazione della G.M. previa concertazione con le OO.SS..

7. In fase di avvio della nuova regolamentazione, la valutazione connessa all'erogazione della progressione economica pur con le nuove schede approntate dalla nuova metodologia potrà avere riguardo a tutto il triennio precedente e ciò, per consentire il rispetto dei requisiti di base per l'accesso all'istituto premiale stabiliti dal predetta regolamentazione con riferimento agli esercizi per i quali il nuovo CCNL dispiega già i propri effetti.

8. A tal fine il personale appartenente ad ognuna delle categorie presenti all'interno dell'Ente (A, B, C o D) è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. A parità di punteggio dovrà tenersi conto, dei criteri da stabilirsi con la nuova metodologia da approvarsi con apposita deliberazione di G.M. a seguito di confronto con le OO.SS..

## ART. 11

### **Criteria generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività ed al miglioramento dei servizi**

Il fondo di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) è finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento quali-quantitativo dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al raggiungimento di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto ai risultati attesi dalla normale prestazione lavorativa.

Le parti concordano nel ritenere che il sistema di incentivazione deve essere finalizzato a:

- a) promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente (risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa);
- b) promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di qualità dei servizi istituzionali (risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa);
- c) coinvolgere tutto il personale dipendente

Tali obiettivi possono raggiungersi mediante la realizzazione di piani di attività, di progetti strumentali e di risultato predisposti per l'attuazione degli obiettivi dell'Ente definiti nel P.E.G., nel Piano degli Obiettivi e/o indicati dal Nucleo Interno di Valutazione

La parti privilegiano un sistema di attribuzione del fondo che si basi su un sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione dell'Ente secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

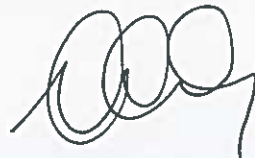
E' esclusa l'attribuzione generalizzata di compensi sulla base di automatismi comunque denominati ivi inclusa la presenza in servizio.

Nei confronti di dipendenti con rapporto di lavoro part-time o ad orario ridotto l'importo massimo attribuibile, determinato dall'Ufficio del Personale in sede di quantificazione degli importi massimi da destinare ad ogni singola categoria, sarà proporzionato al part-time o alla riduzione dell'orario.

L'importo destinato al finanziamento della produttività ed al miglioramento dei servizi è costituito da quanto rimane dallo scorporo degli importi eventualmente destinati al finanziamento degli altri istituti di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018 ed alla progressione orizzontale

La liquidazione effettiva del compenso dovrà avvenire entro e non oltre il mese di Giugno dell'anno successivo alla prestazione.

In base al parere ARAN del 30 ottobre 2012, Prot. 23858, che riporta anche i precedenti orientamenti della Corte dei Conti Veneto n° 285/2011, Corte Conti Puglia n° 58/2011, Lombardia n° 609/2011 e, più recentemente anche della Corte dei Conti Piemonte n. 305 del 10.10.2012, nonché, del parere della Ragioneria Generale dello Stato 2 maggio 2012,



n. 16, possono essere "trasportate" in incremento al fondo dell'anno successivo senza contrastare con la portata generale ed inderogabile dell'art. 9, comma 2-bis, del d.l. n. 78/2010, soltanto le economie derivanti dalle risorse stabili, ovvero, quelle economie che costituiscono impegni di spesa già costituiti e materialmente non liquidati nel corso dell'anno precedente.

Per l'anno 2022, in considerazione delle esigue risorse del Fondo risorse decentrate, l'importo destinato al finanziamento della produttività è di €. 2.682,00

### **Art. 12**

#### **Criteri generali delle metodologie di valutazione**

1. Le parti concordano nel ritenere che il sistema di valutazione delle prestazioni è questione centrale nel processo di evoluzione del rapporto di gestione del personale e input imprescindibile per le Amministrazioni Locali. La politica di valutazione delle prestazioni dei dipendenti è dunque strategia fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e della rispondenza del modo di lavorare alle prestazioni attese. Le finalità che si dovranno perseguire dovranno essere principalmente le seguenti:

- Condurre i dipendenti a percepire la valutazione come momento di valorizzazione (e non di controllo) che, in qualità di strumento premiante, aiuta a favorire l'implementazione di un sistema meritocratico che vuole una correlazione diretta fra prestazione e retribuzione;
- Consegnare agli Organi dell'Ente informazioni comparabili e verificabili in merito all'andamento
- Sviluppare in maniera positiva e innovativa l'offerta di servizi all'utenza.

Le parti si impegnano ad aggiornare il "Sistema di valutazione permanente. Metodologia applicativa della valutazione delle prestazioni" alle sopravvenute innovazioni legislative in materia prima di procedere a nuove forme di attivazione di progettualità incentivante e di erogazione della produttività.

### **Art. 13**

#### **Lavoro straordinario**

Il lavoro straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato per fronteggiare situazioni lavorative in casi eccezionali o per eventi particolari altrimenti non gestibili.

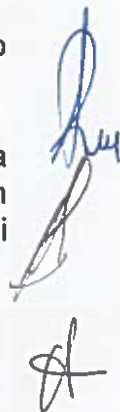
Pertanto l'impegno è a far sì che oltre a quanto già previsto dal CCNL 1998/2001 in merito alla riduzione dell'utilizzo del lavoro straordinario, si proceda ad una progressiva riduzione dell'istituto fino al raggiungimento del suo utilizzo al minimo indispensabile.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Servizio interessato, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

La ripartizione delle risorse tra i vari Settori, Uffici e Servizi è effettuata, in sede di predisposizione del Bilancio preventivo, sulla base della verifica delle esigenze risultanti nell'ultimo biennio. L'importo delle risorse pari al 3% ed i risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 15 del CCNL 01.04.1999, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

Per l'anno 2022 il Fondo per lavoro straordinario è pari ad € 3.122,85

Il fondo viene gestito mediante la suddivisione di un budget, qualora possibile, semestrale, da farsi a seguito di conferenza di servizio con disposizione del Segretario Comunale, assegnato ai responsabili delle strutture di massime dimensione dell'Ente, che tenga conto delle particolari esigenze altrimenti non fronteggiabili durante il normale orario dell'Ente



nonché della spesa per lavoro straordinario effettuata dai singoli servizi nell'anno precedente. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario prestato possono dar luogo a riposo compensativo o al trasferimento nella banca delle ore qualora istituita.

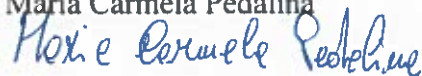
per la parte pubblica

Dott. Andrea Calanni Macchio  
Arch. Filippo Russo  
Sig. Santina Marzullo



per la parte sindacale

Sig. Maria Carmela Pedalina



R.S.U. - F.to Sig. Lenzo Basilia

