



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

già Provincia Regionale di Ragusa

Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 per il personale non dirigente Accordo economico 2023

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025
Accordo economico 2023**



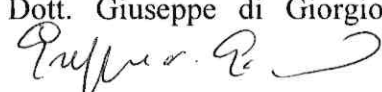
PREMESSO CHE

- la delegazione trattante nella seduta del 5 Dicembre 2023 ha sottoscritto la Preintesa sul Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 per il Personale non dirigente e l'Accordo Economico 2023
- con nota prot. n. 24873 del 13 dicembre 2023 è stato chiesto all'Organo di revisione contabile il prescritto parere sulla citata Preintesa sul Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 per il Personale non dirigente e l'Accordo Economico 2023, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n.165/01;
- l'Organo di revisione contabile ha espresso il prescritto parere favorevole giusta verbale n. 1 del 17-12-2023 ns. prot. n. 25147 del 18-12-2023 attestando la compatibilità dei costi del contratto integrativo 2023-2025 per il personale non dirigente dell'Ente -accordo economico 2023 con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- Il Commissario Straordinario, nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, con propria determinazione n. 3214/2023 del 21/12/2023 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 per il Personale non dirigente e Accordo Economico 2023

In data 21 Dicembre 2023 alle ore 16:00 ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7 CCNL 16.11.2022.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono in via definitiva il CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023 – 2025 e Accordo economico 2023, nel testo già firmato in data 5/12/2023, allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

Per la delegazione di parte datoriale:

- Presidente- Dott. Alberto d'Arrigo - *Segretario Generale* 
- Componente- Dott. Raffaele Falconieri- *Dirigente Settore 1 -Polizia Prov.le, RR.UU.Servizi Socio Assistenziali* 
- Componente- - Dott. Giuseppe di Giorgio- *Dirigente Settore 3° Finanze e Contabilità* 

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP 

OO.SS. Territoriale CISL FP

Emilio Belli

OO.SS. Territoriale UIL FPL

[Signature]

OO.SS. Territoriale CSA RAL

.....

RSU	
G. Cianciolo	<i>Cipriano</i>
R. Leggio	<i>Rosario Leggio</i>
A. Diquattro	<i>[Signature]</i>
C. Puglisi	
V. Ottaviano	<i>Vincenzo Ottaviano</i>
P. Pace	
C. Artale	
G. Scribano	<i>Giuseppe Scribano</i>
M.G. Dimartino	<i>Mario Giuseppe Dimartino</i>
A. Merli	<i>Antonio Merli</i>
L. Santoro	
S. Iacono	

[Signature]

[Signature] *[Signature]*

[Signature] *[Signature]*

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025
Accordo economico 2023**

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Ambito di applicazione
- Art. 2 Oggetto, principi e finalità
- Art. 3 Durata e procedura di verifica delle modalità attuative
- Art. 4 Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE DECENTRATE

- Art. 5 - Fondo risorse decentrate
- Art. 6 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate
- Art. 7 – Criteri di ripartizione del Fondo
- Art. 8 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 9 - Risorse correlate ai “servizi conto terzi”
- Art. 10 – Incentivo economico per il personale impiegato in attività di docenza

CAPO II – PREMIALITA’

- Art. 11 - Criteri per l’attribuzione dei premi
- Art. 12 - Incentivazione collegata alla performance
- Art. 13 - Differenziazione del premio individuale

CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

- Art. 14 - Principi generali
- Art. 15 - Criteri per l’attribuzione delle progressioni economiche
- Art. 16 -Procedura per le progressioni economiche

CAPO IV– INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

CAPO V – INDENNITA’

- Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 19 – Individuazione delle condizioni di lavoro
- Art. 20 - Indennità di specifiche responsabilità
- Art. 21 - Indennità di reperibilità

TITOLO III – SEZIONI SPECIALI

CAPO I – Personale di Polizia Provinciale

- Art. 22 - Indennità servizio esterno

Art. 23 - Indennità di funzione

Art. 24 – Riposo compensativo per turno festivo infrasettimanale

Art. 25- Riduzione di orario

CAPO II – Altri istituti contrattuali

Art. 26 - Banca delle ore

Art. 27 – Orario di lavoro e flessibilità

Art. 28 – Individuazione del personale che fruisce della pausa per consumazione del pasto all'inizio o al termine del turno

TITOLO IV- ULTERIORI MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 29 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

Art. 30 – Lavoro straordinario

Articolo 31 – Welfare integrativo

Articolo 32 – Rinvio e disapplicazioni

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023 – 2025 Accordo economico 2023

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Libero Consorzio Comunale di Ragusa (di seguito "Ente", "LCC"), con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato ed il personale dipendente addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale dell'Ente, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia.

Art. 2

Oggetto, principi e finalità

1. Il presente CCI reca la disciplina degli istituti normativi ed economici che le norme di legge e le disposizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali ed, in particolare il CCNL 16.11.2022 (di seguito "CCNL"), demandano a tale livello di contrattazione.

2. Il CCI persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard di erogazione dei servizi e dei livelli di produttività attesa, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità e del merito.

Art. 3

Durata e procedura di verifica delle modalità attuative

1. Gli effetti del presente CCI decorreranno dall'1.1.2023, salvo diverse decorrenze indicate negli articoli successivi.

2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio presso l'Ente attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparente.

3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse

modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale attraverso apposito accordo economico sottoscritto tra le parti. A tal fine la sessione negoziale finalizzata alla sottoscrizione del citato accordo economico, per gli anni successivi al 2023, va avviata entro il 31/12 dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornirà alle OO.SS. una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo risorse decentrate.

4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata a precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.

5. Le parti firmatarie si incontrano, su richiesta motivata, per verificare lo stato di attuazione del presente CCI. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE DECENTRATE

Art. 5 - Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del Ccnl Funzioni locali del 16.11.2022, è di esclusiva competenza dell'Ente.

2. Il Fondo, per l'anno 2023, costituito con determinazione dirigenziale n. 1098/23 R.G. del 20/4/2023, è allegato al presente CCI.

A series of handwritten signatures and initials are located at the bottom of the page, below the text of Article 5. There are approximately seven distinct marks, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials or smaller signatures on the right.

3. La costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio del negoziato deve avvenire entro il 31/12 di ogni anno, per l'anno successivo, ed è oggetto di tempestiva informazione alle OO.SS. affinché si avvii, entro tale data, la sessione negoziale finalizzata alla definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili, tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 5 del presente CCI.

4. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), le parti convengono sulla opportunità di incrementare annualmente, le risorse di parte variabile finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti di cui all'art. 79 comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Tali risorse saranno ripartite in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 del fondo delle risorse decentrate e delle risorse stanziati ai sensi dell'art. 17, comma 6 del CCNL 2019-2021 per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione.

5. L'incremento del fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario.

6. L'Ente, in ossequio ai principi generali di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale procederà ad illustrare le modalità di quantificazione delle risorse con particolare riferimento alle nuove voci di incremento di parte stabile previste dall'articolo 79 comma 1 lettere b) d) e comma 1 bis del CCNL che non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

Art. 6 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 4 annualmente disponibili sono destinate agli utilizzi di cui all'art. 80 co. 2 CCNL.

2. Le risorse variabili annualmente rese disponibili ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.

Art. 7 – Criteri di ripartizione del Fondo

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 5 annualmente disponibili sono ripartite per assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale agli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi e alle particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. **Per l'anno 2023**, le **risorse stabili** disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione dirigenziale di costituzione n. 1098/23 R.G. del 20/4/2023, oggetto di ripartizione, ammontano a euro **724.927,77**, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- I differenziali di progressione economica (ovvero le posizioni economiche in godimento) al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL del 16.11.2022 (previsione 2023: € **632.948,43**)
- Le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004 (previsione 2023: € **128.314,09**);
- l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995 (previsione 2023: € **2.324,16**).

3. Per lo stesso anno 2023, **le risorse variabili** disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla citata determinazione dirigenziale n. 1098/23 R.G. del 20/4/2023, ammontano a **euro 177.253,21** al netto delle risorse necessarie per corrispondere l'Indennità di mansione Centralinisti (L. 113/85) pari ad € **2.381,28**.

4. Dette risorse stabili e variabili, come anzi definite, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 6 comma 1 del presente CCI, in valori assoluti, come di seguito riportato:

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2019/21, art. 80, co.2- Anno 2023	Risorse Stabili Importi	Risorse variabili Importi
Performance organizzativa (art. 80, co.2, lett. a)	142.521,66	88.626,61
Progetto di miglioramento servizi- Performance Organizzativa-Riordino Archivi dell'Ente	10.000,00	
Progetto di miglioramento servizi- Performance Organizzativa- Fruizione Siti e Immobili provinciali e partecipazione istituzionale a Fiere ed eventi vari	15.000,00	
Performance individuale (art.80, co.2, lett. b)	167.521,66	88.626,61
Differenziale premio individuale	7.684,45	
Indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori)	25.000,00	
Indennità turno	70.000,00	
Indennità reperibilità	52.000,00	
Maggiorazioni (ex art. 24 CCNL 14-9-2000)	5.000,00	
Specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)	179.200,00	
Indennità servizio esterno Polizia Prov.le (art. 100 CCNL 16/11/2022)	20.000,00	
Indennità di funzione Polizia Prov.le (art. 97 CCNL 16/11/2022)	31.000,00	
TOTALE	724.927,77	177.253,21

5. Eventuali economie correlate alle voci di turno, reperibilità, condizioni di lavoro implicheranno un incremento automatico delle somme stanziare a valere sulla/e voce/i "Performance".

Art. 8 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018, non sottoposti al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017 sono, a titolo esemplificativo:

- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 stimati per l'anno 2023 in € **200.000,00**;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e articolo 27 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000 stimati per l'anno 2023 in € **73.000,00**;
- eventuali proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale;
- eventuali compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

2. L'elenco di cui al comma 1 si intende implementato da tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi nei limiti di quanto previsto dalle medesime disposizioni normative.

3. Le relative somme saranno stanziare secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Ente, oggetto di informativa preventiva alle OO.SS., e ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

4. Le parti concordano sulla seguente correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e i particolari compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge prevedendo una riduzione della quota spettante a titolo di produttività in percentuale variabile in base all'ammontare dei compensi attribuiti nell'anno ai sensi del presente articolo (tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla premialità degli altri dipendenti):

totale annuo incentivi ex art. 8 del presente CCI	Riduzione quota compenso performance organizzativa ed individuale
Da 0 a € 10.000,00	Nessuna riduzione
da € 10.001,00 a € 20.000,00	Riduzione del 5 %
da € 20.001,00 a € 30.000,00	Riduzione del 10 %
oltre € 30.000,00	Riduzione del 15 %

5. Le parti, inoltre, convengono sulla seguente correlazione tra gli importi della retribuzione di risultato per titolari di posizioni organizzative/incarichi di elevata qualificazione e i particolari compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge prevedendo una riduzione

[Handwritten signatures and initials]

della quota della retribuzione di risultato spettante in base all'ammontare dei compensi attribuiti nell'anno ai sensi del presente articolo (tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari);

totale annuo incentivi ex art. 8 del presente CCI	Riduzione retribuzione di risultato
da 0 a € 10.000,00	Nessuna riduzione
da € 10.001,00 a € 20.000,00	Riduzione del 5 %
da € 20.001,00 a € 30.000,00	Riduzione del 10 %
oltre € 30.000,00	Riduzione del 15 %

Art. 9 - Risorse correlate ai "servizi conto terzi"

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'Amministrazione stipula contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; l'Ente eroga, inoltre, prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza.

2. Le risorse derivanti da tali istituti annualmente possono essere destinate al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile dei fondi (risorse ex art. 67 c. 3 lett a CCNL 21/5/2018 richiamato dall'art. 79 comma 2 lettera a) CCNL 16.11.2022), secondo le percentuali che saranno definite con apposito regolamento e saranno ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

Art. 10 – Incentivo economico per il personale impiegato in attività di docenza

1. L'Ente si riserva di individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.

2. In tale ipotesi le parti convengono che al personale (ivi compresi i funzionari titolari di incarichi di E.Q) utilizzato in attività di docenza è erogato per ciascuna sessione formativa non superiore alle due ore un incentivo economico pari a 100,00 euro con relativi oneri a carico del Fondo, esclusivamente a valere sulle risorse stanziare ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) del Ccnl 16.11.2022 (risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti).

CAPO II – PREMIALITA'

Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi

1. Il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dell'efficienza delle prestazioni lavorative finalizzati al raggiungimento di più elevati standard qualitativi ed economici nell'espletamento dei servizi sono incentivati attraverso l'erogazione dei premi collegati alla performance organizzativa e individuale dei dipendenti in relazione agli obiettivi individuati negli strumenti di pianificazione strategica e programmazione operativa dell'Ente.
2. I premi, finanziati con oneri a carico del fondo risorse decentrate, collegati alla performance organizzativa e individuale dei dipendenti, sono erogati in applicazione del vigente sistema di valutazione e misurazione della performance in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
3. Il rispetto delle disposizioni in materia di misurazione e valutazione delle performances è condizione necessaria per l'erogazione di premi collegati.
4. Nell'ambito degli obiettivi programmati, l'Amministrazione può individuare specifici progetti-obiettivo da finanziare, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, con risorse previste da specifiche disposizioni di legge ovvero con oneri a carico del fondo risorse decentrate, potendo altresì sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati.

Art. 12 - Incentivazione collegata alla performance

1. Gli istituti premiali collegati al grado di raggiungimento dei risultati ottenuti vanno definiti in modo selettivo e secondo le risultanze del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
2. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "**Produttività organizzativa**" e "**Produttività individuale**" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale).
3. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa**, viene collegata alla individuazione di indicatori di risultato con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi programmati all'interno del Piano di performance, specifica sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.
4. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della **performance individuale** essa avviene in base ad un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente, individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo, nonché il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento.
5. Una quota pari al 50% della parte del fondo utilizzata per la premialità, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, sarà destinata a premiare la performance individuale; il restante 50% premierà la performance organizzativa.
6. I compensi collegati alla performance organizzativa e individuale, possono essere liquidati solo a seguito della definizione del processo di valutazione coincidente con la validazione della relazione sulla performance da parte del Nucleo di Valutazione.
7. Si dà atto che ai fini dell'attribuzione degli incentivi correlati alla performance del Personale con rapporto di lavoro part time, verrà operata una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
8. La misura del compenso è determinata con riferimento alle giornate di presenza effettive in servizio e al punteggio individuale ottenuto, che per quanto riguarda la performance individuale sarà attribuita solo ai dipendenti che hanno ottenuto un punteggio associato a un giudizio di adeguatezza, secondo il sistema di misurazione e di valutazione vigente.

9. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali, in caso di sanzione disciplinare della multa o superiore.

10. Ai soli fini della determinazione dei compensi per la performance individuale/organizzativa e di quanto previsto al comma precedente, sono equiparate alla effettiva presenza in servizio solamente le seguenti tipologie di assenza: ferie, festività soppresse, santo patrono, riposo infrasettimanale compensativo della domenica, infortunio sul lavoro, maternità, permessi sindacali.

11. I risparmi conseguenti all'abbattimento delle quote di premio secondo le modalità sopra descritte, ovvero in base alle giornate non lavorate, trattandosi di somme collegate agli obiettivi di struttura al cui conseguimento ha concorso l'intero personale, saranno distribuite al restante personale.

Art. 13 - Differenziazione del premio individuale

1. In applicazione dell'art. 81 CCNL, ad una quota limitata di dipendenti, pari al 10%, che consegua la valutazione più elevata secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. Ai fini dell'attribuzione della maggiorazione del premio si tiene conto dei seguenti criteri:

- a) *Non aver conseguito sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento della valutazione;*
- b) *Aver ottenuto nella performance individuale il punteggio massimo previsto dal Sistema di valutazione vigente;*
- c) *Aver realizzato un numero di assenze, non superiore a 5 o 6 giorni, in base all'articolazione dell'orario di lavoro; sono equiparate alla effettiva presenza in servizio solamente le seguenti tipologie di assenza: ferie, festività soppresse, santo patrono, riposo infrasettimanale compensativo della domenica, infortunio sul lavoro, maternità, permessi sindacali.*

3. In caso di parità si tiene conto dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente a quello della valutazione ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed, infine, sulla base della anzianità anagrafica.

CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 14 - Principi generali

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati nella Tabella A del CCNL 2019/2021 e ss.mm.ii.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area (effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree di inquadramento del personale), attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
- possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori con almeno 3 (tre) anni di inquadramento nella categoria giuridica / area di appartenenza e che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, laddove verrà definita, annualmente, la percentuale massima (unica per l'Ente) di dipendenti che consentirà di determinare il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area e tipologia, in coerenza con le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate previste per la copertura finanziaria degli stessi.
3. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
4. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo che qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare della nuova area, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

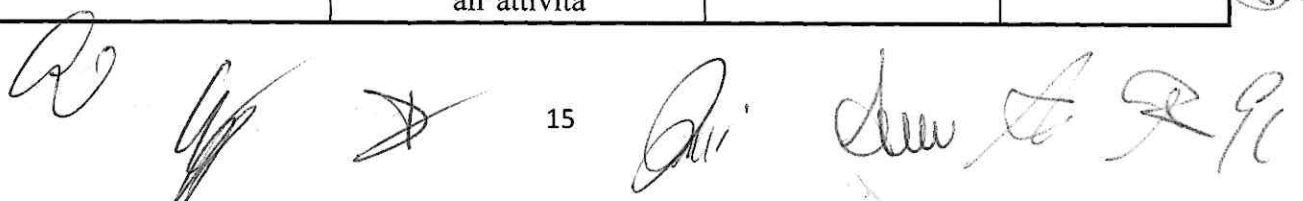
Art. 15 - Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche

1. La progressione economica di cui all'art. 14 CCNL viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area e tipologia di inquadramento del personale in base ai criteri sotto indicati.

Per i passaggi all'interno dell'Area Operatori (ex cat. A)				
Elementi di valutazione	di	Modalità di valutazione	Punteggio massimo attribuibile	Max totale punti
A) Valutazione individuale annuale (performance)		Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite o comunque delle ultime tre	70	100

	<p>valutazioni disponibili.</p> <p>Il punteggio massimo attribuibile è riferito al massimo valore possibile della media.</p> <p>Valori inferiori determineranno un punteggio attribuito ridotto proporzionalmente</p>		
<p>B) Esperienza acquisita nella medesima area con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione e di comparti diversi.</p>	<p>punti 1 per ogni anno</p> <p>punti 0,083 per mese (considerato per 16 gg. lavorati)</p>	30	
C) Ulteriori Criteri di valutazione a parità di punteggio conseguito:			
Formazione e aggiornamento	<p>a) Titolo di studio, non cumulabile, superiore a quello di accesso</p>	3	5
	<p>b) Corsi di formazione e aggiornamento con attestato di frequenza. Punti 0,1 per ciascuna giornata formativa e/o 6 ore di corso (senza frazione) attinente all'attività</p>	2	

15



	dell'Ente		
--	-----------	--	--

Per i passaggi all'interno dell'Area Operatori Esperti (ex cat. B) e dell'Area Istruttori (ex cat. C)			
Elementi di valutazione	di	Modalità di valutazione	Punteggio massimo attribuibile
A) Valutazione individuale annuale (performance)		Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili. Il punteggio massimo attribuibile è riferito al massimo valore possibile della media. Valori inferiori determineranno un punteggio attribuito ridotto proporzionalmente	75
B) Esperienza acquisita nella medesima area con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione di comparti diversi		punti 1 per ogni anno punti 0,083 per mese (considerato per 16 gg. lavorati)	25
			100

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

C) Ulteriori Criteri di valutazione a parità di punteggio conseguito:

Titoli culturali (i titoli non sono cumulabili)	Laurea Magistrale, Specialistica e Diploma di Laurea	5	5
	Laurea Triennale Primo Livello,	3,5	
	Diploma scuola secondaria II grado	2	
	Diploma 4 anni	1,5	
	Attestato di qualifica Istruzione secondaria II grado (tre anni)	1	
Percorsi formativi attinenti al profilo ricoperto	Master II livello, Dottorato di Ricerca	2	5
	Master I livello	1	
	Diploma specializzazione	1	
	Abilitazione iscrizione albi professionali	1	
	Corso di specializzazione e/o aggiornamento non inferiori a 120 ore e/o 3 mesi con esame finale rilasciato da enti riconosciuti dallo Stato e/o Regione. Punti 0,50. Laddove il corso ha una durata inferiore a 120 ore/3 mesi, mantenendo inalterate tutte le altre peculiarità, il punteggio verrà ridotto, rispetto al valore di 0,50, in misura proporzionale rispetto alle 120 ore/3 mesi (nel calcolo della proporzione 1 mese = 40 ore)	1	
	Giornata formativa con attestato di frequenza	1	

ADG 17

Adriano R. G.

	Punti 0,02		
--	------------	--	--

Per i passaggi all'interno dell'Area Funzionari ed EQ (ex cat. D)			
Elementi di valutazione	Modalità di valutazione	Punteggio massimo attribuibile	Max totale punti
A) Valutazione individuale annuale (performance)	Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili. Il punteggio massimo attribuibile è riferito al massimo valore possibile della media. Valori inferiori determineranno un punteggio attribuito ridotto proporzionalmente	75	100
B) Esperienza acquisita nella medesima area con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione di comparti diversi	punti 1 per ogni anno punti 0,083 per mese (considerato per 16 gg. lavorati)	25	
C) Ulteriori Criteri di valutazione a parità di punteggio conseguito:			
Titoli culturali (i titoli non sono cumulabili)	Laurea Magistrale, Specialistica e Diploma di Laurea	5	5
	Laurea Triennale Primo Livello,	3,5	
Percorsi formativi attinenti al	Master II livello, Dottorato di Ricerca	2	5
	Master I livello	1	

profilo ricoperto	Diploma specializzazione	1	
	Abilitazione iscrizione albi	1	
	Corso di specializzazione e/o aggiornamento non inferiori a 120 ore e/o 3 mesi con esame finale rilasciato da enti riconosciuti dallo Stato e/o Regione. Punti 0,50. Laddove il corso ha una durata inferiore a 120 ore/3 mesi, mantenendo inalterate tutte le altre peculiarità, il punteggio verrà ridotto, rispetto al valore di 0,50, in misura proporzionale rispetto alle 120 ore/3 mesi (nel calcolo della proporzione 1 mese = 40 ore	1	
	Giornata formativa con attestato di frequenza Punti 0,02	1	

D) MAGGIORAZIONE EX ART. 14 co. 2 lett. F) - NUMERO DI ANNI TRASCORSI DALL'ULTIMA PROGRESSIONE
al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di: <ul style="list-style-type: none"> • 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alle precedenti lettere A),B) C).
E) CRITERIO DI PRIORITA' IN CASO DI PARITA' DI PUNTEGGI DETERMINATI AI SENSI DELLE LETTERE PRECEDENTI
<ul style="list-style-type: none"> • Maggiore età anagrafica

2. Atteso il diverso sistema di valutazione vigente per Funzionari (ex cat. D) e Elevata Qualificazione (ex PP.OO.) e considerata la necessità di evitare disparità tra dipendenti della stessa area, ai soli fini del conseguimento del punteggio di cui al criterio A) "Valutazione individuale annuale (Performance)" e nelle more dell'aggiornamento del vigente Sistema di Misurazione della Performance, per i funzionari titolari di E.Q. si farà riferimento alla scheda di valutazione dipendenti di categoria D (ora Funzionari) di cui a pag. 58 del predetto Manuale/Sistema che, dal corrente anno, i dirigenti avranno cura di redigere, in aggiunta alla

19

scheda di valutazione degli incaricati di P.O. e A.P. (pag. 37 Manuale) finalizzata alla corrispondenza della retribuzione di risultato.

Art. 16 -Procedura per le progressioni economiche

1. I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica all'interno dell'area devono, a pena di esclusione, presentare domanda al Settore Gestione Risorse Umane nei termini previsti dall'avviso di selezione.
2. L'avviso e tutte le attività relative alla formazione della graduatoria e consequenziali sono di competenza del Settore Gestione Risorse Umane.
3. I requisiti necessari per l'ammissione, sono quelli previsti dall'art. 14 (principi generali), co. 2 lett. A)
4. Le graduatorie diventano definitive dopo 15 giorni dalla loro comunicazione ferma restando la possibilità, entro tale termine, di presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio. Trascorso tale periodo, l'ente provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
5. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area e tipologia sulla base della predetta graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri di cui all'articolo precedente. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base di detti criteri per ciascuna area e tipologia, partendo dai punteggi più elevati, fino ad utilizzo della capienza della quota percentuale stessa destinata, con il limite numerico di contingente di personale annualmente stabilito.
6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
7. Per ciascuna area e tipologia, a parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all'attribuzione della progressione economica il personale più anziano di età.
8. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento delle quote di fondo stanziato per la incentivazione collegata alla performance.

CAPO IV- INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Le parti danno atto che presso l'Ente risultano conferiti incarichi di posizioni organizzative con scadenza 31 dicembre 2024.
2. Ai sensi dell'art. 13 co. 3 CCNL, i predetti incarichi (in essere al 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del Titolo III CCNL), in prima applicazione, sono automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ del CCNL. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina e quelli riassegnati ai sensi dell'art. 5 (pag. 37 co. 11 dei vigenti Criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O. (Del Comm. 38/2020) proseguono fino alla naturale scadenza.
3. Atteso ciò, le parti concordano che con successiva contrattazione saranno definiti:
 - a) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;



- b) *la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;*
4. Saranno, invece, oggetto di successivo confronto:
- a) *i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;*
- b) *i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.*

CAPO V – INDENNITA'

Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'Ente corrisponde un'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. La presente indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente.

Art. 19 – Individuazione delle condizioni di lavoro

1. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **DISAGIO**:
- a) *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;*
- b) *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzione non conciliabile con reperibilità, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;*
- c) *le parti convengono di riconoscere quali attività disagiate quelle svolte dal personale ausiliario adibito a servizi di custodia e portineria delle sedi dell'Ente con orario organizzato su due turni giornalieri nella fascia oraria dalle ore 7,30 alle ore 19,30.*
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
3. Si individuano i fattori rilevanti di **RISCHIO** di seguito elencati:
- a) *utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;*

- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
4. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza
5. Si individuano il seguente fattore implicante **MANEGGIO VALORI**:
- a) dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma, desunte dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa (es. smart working).
6. L'indennità di cui al presente articolo è determinata come segue:

personale esposto a RISCHIO	€. 2,50/giorno
personale esposto a DISAGIO	€. 3,50/giorno
personale addetto al MANEGGIO VALORI :	€. 3,00/giorno

7. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, è di esclusiva competenza del Dirigente del Settore che ha in forza il dipendente.
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente a cura dell'Ufficio Personale, in unica soluzione e, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed in base alle attestazioni rilasciate dai Dirigenti che hanno in servizio presso i rispettivi settori il personale interessato; tali attestazioni dovranno contenere apposita specifica circa l'effettivo svolgimento delle attività che comportano esposizione al rischio/disagio/maneggio valori.

Art. 20 - Indennità di specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi fino ad un

- massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, erogabili anche mensilmente.
2. Per quanto concerne i criteri generali per l'attribuzione della suddetta indennità si rinvia agli artt. 5, 6, 7, 8 e 9 di CRITERI GENERALI per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, approvati con Deliberazione Commissariale con i poteri della Giunta n. 111 del 15.12.2021, fermo restando l'elevazione del limite dell'importo massimo da € 3.000 a € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ compatibilmente con le risorse finanziarie assegnate.
 3. Le parti concordano, comunque, che entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente CCI, potrà essere avviata la fase di contrattazione per l'eventuale aggiornamento dei predetti criteri alla luce del nuovo CCNL.

Art. 21 - Indennità di reperibilità

1. Per i servizi Viabilità, Edilizia Scolastica e Patrimoniale e Protezione Civile viene confermato il servizio di pronta reperibilità remunerata con una indennità giornaliera di reperibilità.
2. Il servizio è remunerato con la somma di € 12,50 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata, il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Di norma ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, elevabili ad un massimo di 8 volte nel caso di particolari situazioni di emergenza o di necessità. L'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 2 e 6 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.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 2.
7. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato, trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

TITOLO III – SEZIONI SPECIALI

CAPO I – Personale di Polizia Provinciale

Art. 22 - Indennità servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria o straordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in € 7,00 giornalieri, a condizione che il servizio esterno sia svolto per almeno il 90% dell'impegno orario giornaliero.
2. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello di cui al comma 1, sarà essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità. Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra il 90% dell'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata come di seguito indicato in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni:
 - a) servizio espletato in esterno per almeno il 90% dell'orario di servizio giornaliero: Euro 7,00;
 - b) servizio espletato in esterno per almeno la metà dell'orario di lavoro: Euro 3,50;
 - c) servizio espletato in esterno per meno della metà dell'orario di servizio: nessuna indennità.
3. L'indennità sarà di € 10,00 con il finanziamento degli incentivi derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS, previa redazione di apposito progetto.
4. L'indennità di servizio esterno compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

Art. 23 - Indennità di funzione

1. Per il personale inquadrato nelle Aree Istruttori e Funzionari che non risulti incaricato di EQ, è determinata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi elevato fino a € 4.000 annui lordi per i Funzionari, da corrispondere per dodici mensilità.
3. I criteri per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:

AREA FUNZIONARI : UFFICIALE/ Specialista area di vigilanza – UFFICIALE DI TURNO, RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA ARTICOLATA E/O RESPONSABILITÀ DI ATTIVITÀ/FUNZIONE SPECIALISTICA.

A) Ufficiale di turno.

E' lo specialista di vigilanza al quale, con disposizione di servizio del Comandante o di chi ne fa le veci, per ogni turno di lavoro della polizia provinciale vengono assegnati i compiti e le responsabilità di:

- controllare e coordinare personalmente le principali operazioni ed attività dell'intero turno, assicurandone la massima puntualità;
- verificare le presenze/assenze del personale e, all'occorrenza, di modificare/integrare la composizione delle pattuglie e l'assegnazione del personale, dei veicoli e delle risorse strumentali ai vari servizi programmati nel turno.

- ricevere e verificare le relazioni di fine servizio da ciascun capopattuglia nel caso di emergenza (es. condizioni meteo avverse, sinistri stradali gravi, ecc.), di disporre e coordinare gli interventi sul territorio, anche in deroga ai servizi programmati, informando tempestivamente il Comandante della situazione.
- mettere in atto ogni iniziativa resa necessaria dalle contingenze ivi compresa la riorganizzazione dei servizi del turno e l'impiego delle risorse strumentali al fine di fronteggiare emergenze connesse ai fattori climatici o di altra natura;
- curare che siano annotati sull'apposito registro le notizie e/o principali avvenimenti del turno (es: richieste intervento, segnalazioni, ecc.)
- informare l'Ufficiale del turno successivo di quanto possa interessare quel turno.

All'Ufficiale di turno, per ogni turno di lavoro, è riconosciuta una indennità di € 7,00.

B) Responsabilità di struttura articolata

La particolare responsabilità di struttura è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche funzioni collegate al coordinamento di struttura di tipo operativo relative ad ambiti strategici e comunque di particolare rilevanza per la polizia provinciale (es. Nucleo di polizia ittico-venatoria, di polizia ambientale, di polizia stradale, Ufficio Infortunistica stradale, Ufficio Depenalizzazione e gestione dei verbali e del contenzioso, Ufficio Programmazione, ecc.) Alle posizioni fanno carico inoltre responsabilità di procedimento nonché responsabilità formali in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza e visibilità interna ed esterna.

Fermo restando che le posizioni devono comunque operare in un ambito strategico in relazione agli obiettivi dell'Ente, i requisiti minimi che caratterizzano in linea generale la responsabilità di struttura, sono i seguenti:

- I. Coordinamento di una struttura articolata ex art. 8 ROUS nell'ambito della Polizia Provinciale, purché siano soddisfatti tutti i seguenti requisiti:
 - a) All'unità organizzativa sono affidati una pluralità di processi tecnico - amministrativi diversificati in relazione alle materie e alle questioni da affrontare e risolvere;
 - b) L'attività dell'unità organizzativa implica rapporti diretti e frequenti con soggetti esterni all'ente (Autorità Giudiziaria, Prefettura, Questura etc.) e/o rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori, necessari per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- II. Responsabilità formale e diretta di una pluralità di processi tecnico-amministrativi complessi e diversificati; la complessità è valutata in relazione ai seguenti criteri:
 - a) Le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e richiedono conoscenze e capacità operative multi - specialistiche, necessarie per affrontare la varietà delle questioni da risolvere nell'ambito delle istruttorie di cui il titolare è responsabile formale;
 - b) Le attività collegate ai processi coinvolgono necessariamente una pluralità di unità organizzative interne od esterne al settore e/o soggetti esterni;
- III. La posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal Comandante.

C) Responsabilità di attività/funzione ad elevata competenza specialistica

La Responsabilità di attività/funzione specialistica è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità, collegate a processi lavorativi rilevanti per i quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze specialistiche che richiedono costante aggiornamento e continua formazione.

Fermo restando che le posizioni specialistiche sono collegate a processi lavorativi rilevanti, i requisiti minimi (che devono essere tutti contemporaneamente presenti) che caratterizzano in linea generale la funzione specialistica, sono i seguenti:

- a) *la posizione lavorativa assume la responsabilità diretta di una pluralità di processi tecnico amministrativi che, per le caratteristiche e i contenuti delle questioni da trattare e risolvere, implicano un elevato grado di specializzazione i cui contenuti saranno esplicitati dal Comandante con espresso riferimento alla specifica posizione;*
- b) *rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori necessarie per la trattazione delle questioni attinenti alle materie per le quali è posseduto l'elevato grado di specializzazione;*
- d) *elaborazione di pareri scritti sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta, qualora richiesti anche da soggetti di altri settori;*
- e) *la posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal Comandante.*

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui ai superiori punti B) e C), la "pesatura" avrà luogo sulla scorta del seguente punteggio:

	PUNTEGGIO	
Responsabilità di struttura articolata ex art. 8 ROUS	Da punti 15 a punti 25 (in funzione della complessità della struttura e del numero di unità da coordinare)	
Responsabilità di attività/funzione ad elevata competenza specialistica	Da punti 15 a punti 25 (in funzione del grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere)	
Gestione (non negoziale) di risorse finanziarie e/o strumentali (in aggiunta a quanto sub 1 e 2)	Punti da 1 a 5	
Elevata complessità, responsabilità e trasversalità dei procedimenti (in aggiunta a quanto sub 1 e 2) anche in relazione al grado di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione	Punti da 1 a 5	
Nel caso di cumulo di più parametri di pesatura non può superarsi l'importo massimo		

dell'indennità prevista per l'Area Funzionari ed E.Q.		
--	--	--

Valore attribuito ad ogni punto: € 100,00

AREA ISTRUTTORI: Agente – Istruttore di Polizia Provinciale
PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Le posizioni di Polizia Provinciale con compiti di responsabilità non occasionali ascrivibili all'Area Istruttori sono quelle che implicano responsabilità di struttura semplice che eroga servizi esterni sul territorio o che comportano la responsabilità di sovrintendere alla dotazione strumentale della Polizia Provinciale. Le posizioni sono le seguenti:

1) Funzione di Capo pattuglia ovvero di posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare l'attività di una unità organizzativa semplice che svolge servizi, comandati con disposizione giornaliera, di competenza della polizia provinciale, purché:

a) *all'unità organizzativa sia addetta almeno 1 unità da coordinare (oltre al capopattuglia);*

b) *la pattuglia svolga servizio di vigilanza sul territorio provinciale;*

c) *assunzione della responsabilità di attuazione puntuale e piena dei compiti e degli obiettivi assegnati alla pattuglia secondo le disposizioni del dirigente o suo delegato, risultante da apposito atto formale (ordine di servizio giornaliero).*

Al capopattuglia, per ogni turno di lavoro, è riconosciuta una indennità di € 4,00

2) Responsabilità della manutenzione del parco auto della polizia provinciale e di verifica della massa vestiario nonché del suo approvvigionamento, nell'ambito di direttive formalmente impartite dal dirigente. Per tale funzione è riconosciuta una indennità di € 800,00 annua

L'indennità di cui al presente articolo:

a) *è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL;*

b) *è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;*

c) *è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;*

d) *è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.*

Il Comandante di P.P., con atto formale conferisce a ciascun dipendente i compiti connessi al grado rivestito specificando il grado di responsabilità relativi a servizio, funzioni, progetti. Con disposizioni giornaliere del Comandante o suo delegato sono assegnati le funzioni di Ufficiale di Turno e di Capopattuglia.

Art. 24 – Riposo compensativo per turno festivo infrasettimanale

1. Le parti concordano che i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante.



27
Melli



Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 25- Riduzione di orario

1. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1 aprile 1999, le parti concordano sull'applicazione della riduzione di orario a 35 ore medie settimanali al personale adibito a regimi di orario articolato in turni finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, impiegato nei servizi di Polizia Provinciale e Vigilanza nelle Riserve Naturali gestite dal LCC.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

CAPO II – Altri istituti contrattuali

Art. 26 - Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art.33 Ccnl 16.11.2022, dall'1-1-2024, è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, da svolgere tramite l'apposita piattaforma web, le ore di prestazione di lavoro straordinario (con un minimo di un'ora), debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 180 ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Al momento della richiesta relativa al lavoro straordinario, il lavoratore deve scegliere, sulla piattaforma, o lavoro straordinario da retribuire o accantonamento in banca ore per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
3. Le ore accantonate in banca ore possono essere, altresì, utilizzate per compensare il debito orario di cui all'art. 36 del Ccnl 16.11.2022.

Art. 27 – Orario di lavoro e flessibilità

1. Le parti concordano fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con possibilità del lavoratore di avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. La flessibilità sarà conformata ai seguenti criteri:
MATTINO:
➤ Fascia oraria di flessibilità in entrata **dalle ore 7:45 alle ore 9:00**
➤ Fascia oraria di flessibilità in uscita **dalle ore 13:45 alle ore 15:00**
POMERIGGIO:
➤ Fascia oraria di flessibilità in entrata **dalle ore 14:15 alle ore 15:30**
➤ Fascia oraria di flessibilità in uscita **dalle ore 17:15 alle ore 18.30**
3. L'orario di servizio **dalle 9:00 alle 13:45 e dalle 15:30 alle 17:15** prevede la compresenza di tutto il personale per assicurare la piena operatività dell'Ente e dei servizi erogati.
4. La fascia oraria per usufruire della **pausa pranzo** è compresa fra le ore **13:45** e le ore **15:30** (minimo 30 minuti).
5. La possibilità di effettuare l'orario flessibile è, tuttavia, limitata a quelle strutture ove questo non ostacoli il funzionamento degli Uffici e dei Servizi. Sono, pertanto, esclusi quei Servizi organizzati in turni, gli uscieri, gli autisti e dove il lavoro svolto è organizzato a squadre o in gruppi. Per tutto questo personale è tollerato un tempo di comporta pari a **10 minuti** in

- ritardo in entrata rispetto all'orario di lavoro fissato, da recuperare nell'arco della stessa giornata lavorativa.
6. La presenza presso il luogo di lavoro prima delle ore 7:45 per il personale con orario flessibile e prima dell'orario di inizio servizio per il restante personale non viene considerata ai fini del computo dell'orario di lavoro prestato.
 7. Qualsiasi ingresso in servizio oltre i limiti della flessibilità e/o comportamento costituisce ritardo da giustificare secondo gli istituti contrattuali e comporta, se non autorizzato, l'applicazione di sanzioni disciplinari.
 8. Il presente articolo entra in vigore dall'1 gennaio 2024."

Art. 28 – Individuazione del personale che fruisce della pausa per consumazione del pasto all'inizio o al termine del turno

1. In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, di durata non superiore a 15 minuti e che può essere collocata anche all'inizio o alla fine dei turni che si protraggono oltre le ore 22:00, i lavoratori addetti a:
 - servizi di protezione civile
 - area della vigilanza – polizia provinciale
2. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

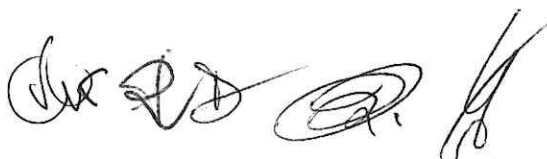
TITOLO IV- ULTERIORI MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 29 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

1. Le parti concordano che nei casi in cui l'ente manifesti l'intenzione di procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro 10 giorni la delegazione di parte sindacale per trattare nello specifico sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.
1. In ogni caso nella pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, deve essere assicurato il costante sviluppo delle competenze digitali nonché l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie.

Art. 30 – Lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario di 180 ore annue, di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del



1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario), non può superare le 250 ore annue ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 66/2003.

Articolo 31 – Welfare integrativo

1. Le parti concordano di definire, con successivo accordo, i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo, ivi compresi il limite di importo rimborsabile la quota parte del fondo da destinare per le finalità di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021, nonché le modalità di presentazione delle istanze, della documentazione richiesta e i criteri di scelta dei beneficiari.

Articolo 32 – Rinvio e disapplicazioni

Per quanto non previsto nel presente contratto, si rinvia alle norme del CCNL, nonché alle norme regolamentari adottate dall'Ente, se e in quanto compatibili.

Dall'entrata in vigore del presente contratto, è disapplicata la disciplina contenuta nelle norme di pari rango non compatibile con quella di cui ai superiori articoli.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, with the number 30 in the center.



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

già Provincia Regionale di Ragusa

Settore 1 - Polizia Provinciale - Risorse Umane - Servizi Socio Assistenziali

Prot. n 8409

Ragusa, li 20 APR. 2023

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

REGISTRO DI SETTORE N. 142/2023	OGGETTO: Costituzione Fondo Risorse Decentrate Personale dipendente non dirigente per l'anno 2023.
REGISTRO GENERALE N. 1098/2023	

IL CAPO SETTORE DIRIGENTE-RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Premesso:

- che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto in Roma, presso la sede dell'ARAN - Agenzia per la Rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni, il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, normativo ed economico, concernente il triennio 2019-2021, riguardante il personale, non dirigente, appartenente alle Amministrazioni del comparto Funzioni Locali;
- che il comunicato dell'avvenuta sottoscrizione del CCNL è stato pubblicato sul sito dell'ARAN anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 2, comma 2 del contratto sottoscritto;
- che il CCNL è divenuto efficace e pienamente applicabile a decorrere dal giorno successivo alla data della sua sottoscrizione (ossia dal 17/11/2022), salvo diverse prescrizioni previste nel citato CCNL (es. art. 13 norme di prima applicazione che prevede l'entrata in vigore del Titolo III dal "1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL");

Preso atto che il suddetto nuovo CCNL, tra le altre cose, interviene sul Fondo destinato alla contrattazione integrativa, anche mediante un riassetto organico delle disposizioni che regolano la costituzione e l'utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa per l'erogazione dei trattamenti economici accessori, stabilendo tra l'altro che:

"La quantificazione del fondo risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata Qualificazione) deve comunque avvenire complessivamente nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del Dl Lgs. n. 75/2017.";

Richiamato l'art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 2016/2018 il quale dispone che *"il fondo può essere alimentato dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;*

Richiamato l'art. 79, comma 1, lettera b) CCNL 2019-2021 il quale dispone che la parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente, anche, dalle seguenti risorse: *"un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre*

retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;

Richiamato l'art. 79, comma 1, lettera d) CCNL 2019-2021 il quale dispone che la parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente, anche, dalle seguenti risorse: *“di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data”*;

Richiamato l'art. 79, comma 1 bis CCNL 2019-2021 il quale dispone che: *“A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.”*;

Richiamato l'art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 2016/2018 il quale dispone che *“il fondo può essere alimentato degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 gg; l'importo confluisce nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio”*;

Richiamato l'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 2016/2018 il quale dispone che *“il fondo può essere alimentato delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni”*;

Richiamato l'art. 79, comma 2, lettera d) CCNL 2019-2021 il quale dispone che il fondo può essere alimentato *“delle eventuali somme residue dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL I-4-99”*;

Richiamato l'art. 79, commi 3 e 5 CCNL 2019-2021 il quale dispone che gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

3. *“In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.*

5. *“Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.”*;

Richiamata integralmente la determinazione dirigenziale n. 3444/2022 Reg. Gen. con la quale è stato costituito **provvisoriamente** il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 per l'importo di € ad € 1.713.940,79 così distinto:

- € 1.383.515,25 Risorse stabili
- € 57.425,54 Risorse variabili
- € 200.000,00 (incentivi per funzioni tecniche D. Lgs. n. 50/16)
- € 73.000,00 (compensi professionali Avvocatura)

Ritenuto, alla luce di quanto sopra esposto, di dover procedere alla costituzione in via definitiva del **Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023**, giusta nota del 20-03-2023 prot. n. 6084 del Dirigente Settore 3° Finanze e Contabilità con la quale trasmette il prospetto analitico contabile di costituzione provvisoria del Fondo Risorse Decentrate anno 2023, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale (ALL.A);

Preso atto che le risorse destinate alla corresponsione della Retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione ammontano a complessivi € 130.000,00, oltre a € 3.058,00 quali risorse variabili (art. 79 comma 3 e comma 5 CCNL 16-11-22);

Considerato che, dai calcoli forniti dal Settore Finanze e Contabilità sulla base delle cessazioni avvenute nell'anno 2022, l'importo per la voce di cui alla anzi citata lettera c) art.67 comma 2 CCNL 2016/2018 ammonta ad € 1.661,92;

Considerato che, sulla base dei calcoli forniti dal Settore Finanze e Contabilità le risorse di cui al richiamato l'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 2016/2018 sono le seguenti:

- € 2.381,28 (indennità di mansione centralinisti non vedenti L. n. 113/85 art. 9)
- € 200.000,00 (incentivi per funzioni tecniche D. Lgs. n. 50/16)
- € 73.000,00 (compensi professionali Avvocatura)

Ritenuto che la rideterminazione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023, sulla base del richiamato l'art. 79, comma 2, lettera d) CCNL 2019-2021, riguarda anche gli esiti dei risparmi, accertati a consuntivo, dello straordinario dell'anno 2022 (€ 28.041,03), da inserire nelle Risorse Variabili;

Richiamato l'art. 79, comma 2, lettera b) CCNL 2019-2021 il quale dispone che il fondo può essere alimentato di *"un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa"*;

Considerato che tale integrazione è stata effettuata nell'Ente in ossequio alla delib.ne della G.P. n. 267 del 17-6-2009 avente ad oggetto "Linee di indirizzo in materia di ridefinizione della consistenza del fondo risorse decentrate ai sensi degli artt. 31 e ss. CCNL 22-1-2004 nonché dei precedenti contratti collettivi";

Dato atto che a seguito di quanto sopra l'importo delle risorse variabili pari all'1,2% del monte salari, esclusa la dirigenza, è stato quantificato in € 100.997,00;

Considerato il superiore importo è stato mantenuto negli anni previa verifica della effettiva capacità di spesa come da attestazione rilasciata in seno al prospetto contabile;

Considerato che è stato superato il limite previsto dall'art. 23, co. 2, del D. Lgs. n. 75/17 per cui si è reso necessario ridurre il costituendo fondo dell'importo di € 46.963,92;

Ritenuto, pertanto, per quanto sopra evidenziato che il **Fondo Risorse Decentrate anno 2023** risulta essere pari ad € 1.941.148,94 così distinto:

Risorse Stabili € 1.488.514,45;

Risorse Variabili € 179.634,49;

ART. 67, CO. 3, lett. C) CCNL 2016-2018	<i>risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge</i>	€ 2.381,28
ART. 67, CO. 3, lett. D) CCNL 2016-2018	<i>importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al co. 2, lett. c), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese</i>	€ 1.011,18

	<i>superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio</i>	
ART. 79 CO.2 lett. D) CCNL 2019-2021	<i>eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo</i>	€ 28.041,03
ART. 79 CO.2 lett. B) CCNL 2019-2021	<i>ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;</i>	€ 100.997,00
ART. 79 CO. 3 e 5 CCNL 2019-2021	<i>0,22% su monte salari 2018, quota Fondo -anni 2022 e 2023</i>	€ 37.552,92
ART. 79 CO.5 CCNL 2019-2021	€ 84,50 le unità in servizio al 31-12-2018 quote anni 2021 e 2022 una tantum	€ 56.615,00
	totale	€ 226.598,41
	<i>Riduzione per rispetto del limite previsto dall'art. 23, co. 2, del D. Lgs. n. 75/17</i>	€ 46.963,92
	Totale dopo riduzione	€179.634,49

€ 200.000,00 (incentivi per funzioni tecniche D. Lgs. n. 50/16)

€ 73.000,00 (compensi professionali Avvocatura)

Considerato che in seno alla predetta nota il Dirigente Responsabile ha attestato che nel Bilancio di previsione 2023-2025, in corso di formazione, con riferimento agli stanziamenti dell'esercizio finanziario 2023, nei macroaggregati 101 e 102 sussiste la capacità di spesa e vengono, allo stato, rispettate le vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa del personale;

Dato atto di avere trasmesso, con nota pec prot. n. 8234 del 18-4-2023 l'ipotesi di rideterminazione della del fondo in argomento per l'anno 2023 al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi sia in termini economici- finanziari e normativi, ai sensi dell'art. 40 bis, co. 1, del D. Lgs. n. 165/01;

Dato atto di avere acquisito il prescritto parere del Collegio dei Revisori giusta verbale n. 16 del 19-4-2023 acquisto al protocollo dell'Ente in data 20-4-2023 al n. 8385;

Precisato che la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce materia di competenza esclusiva dell'Ente, in quanto sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa e che, per quanto alle relazioni sindacali, è prevista esclusivamente l'informazione ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Ritenuto, pertanto, opportuno rideterminare e quindi costituire, in via definitiva, il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023, al fine di assicurare la corresponsione, senza soluzione di continuità, delle indennità spettanti al personale dipendente a fronte delle prestazioni rese in ordine agli istituti contrattuali fissi e continuativi come previsti dal CCNL;

Dichiarata la mancanza di conflitto di interessi, anche potenziale, in ordine al presente procedimento in capo al sottoscritto Dirigente Responsabile del Procedimento;

tutto ciò premesso

DETERMINA

1. di considerare la narrativa di cui in premessa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di costituire il Fondo Risorse Decentrate personale non dirigente per l'anno 2023 in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 67 del CCNL 2016-2018 e dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, come da prospetto analitico contabile trasmesso dal Settore 3° Finanze e Contabilità (nota del 20-03-2023 prot. n. 6084) che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale (ALL. A) al fine di assicurare la corresponsione, senza soluzione di continuità, delle indennità spettanti al personale dipendente a fronte delle prestazioni rese in ordine agli istituti contrattuali fissi e continuativi come previsti dal CCNL;

3. di dare atto che il Fondo (provvisorio) Risorse Decentrate anno 2023 ammonta a complessivi ad € 1.941.148,94 così distinto:

Risorse Stabili € 1.488.514,45;

Risorse Variabili € 179.634,49:

ART. 67, CO. 3, lett. C) CCNL 2016-2018	<i>risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge</i>	€ 2.381,28
ART. 67, CO. 3, lett. D) CCNL 2016-2018	<i>importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al co. 2, lett. c), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio</i>	€ 1.011,18
ART. 79 CO.2 lett. D) CCNL 2019-2021	<i>eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo</i>	€ 28.041,03
ART. 79 CO.2 lett. B) CCNL 2019-2021	<i>ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;</i>	€ 100.997,00
ART. 79 CO. 3 e 5 CCNL 2019-2021	<i>0,22% su monte salari 2018, quota Fondo -anni 2022 e 2023</i>	€ 37.552,92
ART. 79 CO.5 CCNL 2019-2021	€ 84,50 le unità in servizio al 31-12-2018 quote anni 2021 e 2022 una tantum	€ 56.615,00
	totale	€ 226.598,41
	<i>Riduzione per rispetto del limite previsto dall'art. 23, co. 2, del D. Lgs. n. 75/17</i>	€ 46.963,92
	Totale dopo riduzione	€179.634,49

€ 200.000,00 (incentivi per funzioni tecniche D. Lgs. n. 50/16)

€ 73.000,00 (compensi professionali Avvocatura)

4. di dare atto che le risorse destinate alla corresponsione della Retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione ammonta a complessivi € 130.000,00, oltre a € 3.058,00 quali risorse variabili (art. 79 comma 3 e comma 5 CCNL 16-11-22);
5. di riservarsi ogni ed ulteriore provvedimento nel caso in cui dovessero concretizzarsi elementi di squilibrio di bilancio;
6. di prendere atto dell'attestazione rilasciata dal Dirigente Finanze e Contabilità e cioè che nel Bilancio di previsione 2023-2025, in corso di formazione, con riferimento agli stanziamenti dell'esercizio finanziario 2023, nei macroaggregati 101 e 102 sussiste la capacità di spesa e vengono, allo stato, rispettate le vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa del personale
7. che il superiore importo trova copertura negli appositi capitoli di spesa del personale del bilancio 2023/2025 in corso di formazione;
8. di trasmettere il presente provvedimento ai soggetti sindacali per la dovuta informazione;
9. di disporre la pubblicazione della presente determinazione all'Albo pretorio on line dell'Ente ai sensi dell'art. 32 della L. n. 69/2009 e dell'art. 18 della L. R. n. 22/2008 e ss.mm.ii.

**Il Capo Settore Dirigente
Dott. Raffaele Falconieri**



ALLEGATO A



LIBERO CONSORZIO COMUNALE di RAGUSA

SETTORE FINANZE E CONTABILITA'

Prot. n. 0006284

Ragusa, 20 MAR 2023

AL DIRIGENTE del 1° SETTORE
Dott.R.Falconieri

Oggetto: Costituzione definitiva Fondo Risorse Decentrate anno 2023.

Facendo seguito alla vostra richiesta, pervenuta per le vie brevi, si trasmette, in allegato, il prospetto contabile relativo alla costituzione definitiva del Fondo Risorse Decentrate anno 2023.

IL CAPO SETTORE
(Dott. G. di Giorgio)

LIBERO CONSORZIO COMUNALE di RAGUSA
 Settore III - Finanze e Contabilità
FONDO RISORSE DECENTRATE 2023

RISORSE STABILI		
Unico importo consolidato risorse decentrate stabili 2017 al netto di quelle destinate alle P.O. (art. 67 comma 1 CCNL 21/05/2018)		1.301.521,91
Incrementi risorse stabili anni precedenti [art.67 comma 2 CCNL 21/05/2018 (di cui € 59.003,10 non rilevanti ai fini del rientro nel limite di cui all'art.23 c.2 del D.l. n.75/2017)]		80.331,42
Retrib.indiv.li di anz.tà ed ass.ad personam pers.le cessato nell'anno precedente (art.67 comma 2 lett. c CCNL 21/05/2018)		1.661,92
art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 (€ 84,50 x le unità in servizio al 31/12/2018)		28.307,50
art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022 (differenze tra incrementi posizioni economiche categorie ed incrementi posizioni iniziali)		8.606,65
art. 79, comma 1 bis, CCNL 16/11/2022 (differenze stipendiali B3/B1 e D3/D1, personale all' 01/04/2023)		68.085,05
Totale		1.488.514,45
RISORSE VARIABILI		
Indennità di mansione centralinisti derivante da disposizioni di legge (art.67 c.3 l.c Ccnl 21/05/2018)		2.381,28
importi una tantum correlati alla frazione di RIA pari alle mensilità residue dopo cessazione anno precedente (art. 67 comma 3 lett. d CCNL 21/05/2018)		1.011,18
risparmi accertati straordinario anno precedente (art. 79, comma 2, lett. d) CCNL 16/11/2022)		28.041,03
1,2% su base annua del monte salari 1997 (art.79, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022)*		100.997,00
0,22% su monte salari 2018, quota Fondo (art. 79, commi 3 e 5, Ccnl 16/11/2022 - anni 2022 e 2023)*		37.552,92
€ 84,50 x le unità in servizio al 31/12/2018, quote anni 2021 e 2022 una tantum (art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022)		56.615,00
Totale		226.598,41
riduzione per rispetto limite di cui al D.Lgs. n.75 del 25 Maggio 2017, art.23, comma 2		46.963,92
Totale dopo riduzione		179.634,49
Art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21/05/2018 e art. 113 D.Lgs. 50/2016 (incentivi funzioni tecniche)		200.000,00
Art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21/05/2018 e art.7 Reg. Avvocatura (Comp. Prof.li Avvocati)		73.000,00
Totale Fondo onnicomprensivo		1.941.148,94

* si attesta che nel Bilancio di previsione 2023/2025, in corso di formazione, con riferimento agli stanziamenti dell'esercizio finanziario 2023, nei macroaggregati 101 e 102, sussiste la capacità di spesa e vengono, allo stato, rispettate le vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa del personale

N.B. risorse destinate alle Posizioni Organizzative € 130.000,00, oltre ad € 3.058,00 quali risorse variabili (art. 79, comma 3 e comma 5 Ccnl 16/11/2022)

Il responsabile del servizio
 Rag. P. Priscione


Il Dirigente
 Dott. G. di Giorgio
