



COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

COPIA

DELIBERAZIONE N. 135

In data 30/11/2023

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2023

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **trenta** del mese di **Novembre** alle ore **11:30** con modalità videoconferenza che consentiva l'accertamento dell'esatta espressione di voto, ai sensi del "Regolamento comunale per lo svolgimento in modalità telematica del Consiglio Comunale, delle Commissioni Consiliari e della Giunta", si è riunita la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori

ACERBIS MAURIZIO REMO	Vice Sindaco	Presente
MAGONI VIRGINIA	Assessore	Presente
VITALI MARIO	Assessore	Presente

Presenti n. 3 Assenti n. 0

Provvede alla redazione del presente verbale il Segretario, **DOTT. ANDREA TIRABOSCHI**

Constatato legale il numero degli intervenuti, assume la presidenza il **MAURIZIO REMO ACERBIS**, nella sua qualità di **Vice Sindaco** ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- gli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/01;
- l'art. 7 del CCNL 21.05.2018 del personale del comparto "Funzioni Locali" triennio 2016/2018;
- l'art. 5 del CCNL 01.04.1999, come sostituito dall'art. 8 del CCNL 21.05.2018;
- la L. 15/2009;
- il D.Lgs. 150/2009;
- il CCNL 22.01.2004;
- il CCNL 09.05.2006;
- il CCNL 11.04.2008;
- il CCNL 31.07.2009;
- il C.C.N.L. 21.05.2018;
- il C.C.N.L. 16.11.2022;
- l'art. 9 – comma 2bis – del D.L. 78/2010;

Visto l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 che prevede: "*.....a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato*".

Premesso che:

- con proprio atto n. 127 del 14/11/2023 – esecutivo ai sensi di legge – sono stati individuati alla delegazione trattante gli indirizzi per la stesura del CCDI per l'anno 2023;
- con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. 67/406 del 22/11/2023 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023;
- l'art. 9 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, prevede che la delegazione trattante di parte pubblica, in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, è costituita in composizione monocratica dal Segretario Comunale;
- le delegazioni di parte pubblica e sindacale, costituite ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022, sono pervenute, in data 23/11/2023 alla definizione di una piattaforma contrattuale comune relativa all'anno 2023, che viene allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale (sub A);

Esaminate:

- la relazione illustrativa del Segretario comunale in data 28/11/2023, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale (sub B), nella quale viene illustrato quanto disposto dal contratto integrativo, con esposizione di un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate, illustrazione ed attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa, nonché l'illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo;
- la relazione tecnico finanziaria del Responsabile del Settore Finanziario in data 28/11/2023, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale (sub C), nella quale viene attestata la regolarità della costituzione del budget del fondo complessivo e la coerenza della piattaforma contrattuale con i vincoli posti dal CCNL vigente, dal vigente quadro normativo e dal bilancio dell'Ente per l'esercizio 2023;

Dato atto che le risorse decentrate di parte variabile del fondo, sono incrementate della somma di €. 1.449,68 (724,84 per gli anni 2022 e 2023), pari allo 0,22% del monte salari 2018, ai sensi dell'art. 79, comma 3 del CCNL 2019-2021;

Dato atto che le risorse decentrate di parte variabile del fondo, pari a €. 4.390,61, sono

destinate alla performance individuale sulla base della realizzazione dei progetti approvati con il Piano degli obiettivi/performance 2023/2025 per l'anno 2023 (deliberazione di G.C. n. 64 del 13/06/2023);

Preso atto che le risorse del fondo del salario accessorio per l'anno 2023 non sono state ridotte dell'importo di €. 3.901,44, negli anni precedenti destinate a finanziare le somme a disposizione per le posizioni organizzative, in quanto nel corso dell'anno 2023 la posizione organizzativa del Settore Tecnico è a tempo parziale e pertanto si sono realizzate economie;

Acquisito il parere favorevole del Revisore dei conti, come risulta dal verbale n. 9/2023 in data 30/11/2023 (sub D), acquisito al prot. n. 7191 in data 30/11/2023 relativo al controllo sulla compatibilità dei costi della piattaforma contrattuale con i vincoli di bilancio, in applicazione dell'art. 5 – comma 3 – del CCNL 01.04.1999, sostituito dall'art. 8, comma 7 del CCNL 21.05.2018, nonché alla coerenza con il quadro normativo delineato dall'art. 1 – commi 557 e ss. – della legge finanziaria 2007 e s.m.i.;

Atteso che l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dei contratti collettivi decentrati è effettuata con atto dell'organo di vertice previsto dai rispettivi ordinamenti, come stabilito dall'art. 5 – comma 3 – del CCNL 01.04.1999, come sostituito dall'art. 8, comma 7 del CCNL 16.11.2023, dopo il controllo di compatibilità effettuato dal Revisore dei conti;

Ritenuto di approvare l'allegato (sub A) ipotesi di contratto e, pertanto, di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCDI in questione;

Visti:

- i pareri favorevoli dei settori interessati sulla proposta della presente deliberazione, acquisiti in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile, allegati al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
- il TUEL, approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

Con voto unanime favorevole, espresso nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) **Di considerare** le premesse parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) **Di autorizzare** il Presidente della delegazione di parte pubblica – Segretario Comunale pro-tempore, ai sensi dell'art. 9 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi – alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente per l'anno 2023, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (sub A);
- 3) **Di dare atto** che la spesa complessiva di €. 68.715,46.=, derivante dall'applicazione del suddetto contratto per l'anno 2023, trova adeguata copertura finanziaria in bilancio;
- 4) **Di dare atto** che, in applicazione dell'art. 5 – comma 3 – del CCNL del 01.04.1999, come sostituito dall'art. 8 - comma 7 del CCNL 21.05.2018, il controllo sulla compatibilità dei costi del CCDI 2023 con i vincoli di bilancio, nonché in ordine alla coerenza con il quadro normativo delineato dall'art. 1 – comma 557 – della legge finanziaria 2007 e s.m.i. e dall'art. 9 – comma 2 bis – del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, è stato effettuato dal Revisore dei conti, come risulta dal relativo verbale n. 9/2023 in data 30/11/2023 (sub D);
- 5) **Di trasmettere**, tramite lo specifico portale telematico, entro cinque giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL il testo contrattuale con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, come previsto dall'art. 40 bis – comma 5 – del D.Lgs. 165/2001.

Stante l'urgenza di provvedere, con successiva e separata votazione il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134 – comma 4 – del Decreto Legislativo 267/2000.

Selvino, 30 novembre 2023

COMUNE DI SELVINO

(Provincia di Bergamo)

Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Selvino per l'anno 2023

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti/Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (**oppure** trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.) ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, seguito della deliberazione n. ____ del _____, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente Triennio 2023 – 2025.

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. Tiraboschi Dr. Andrea - Segretario Comunale

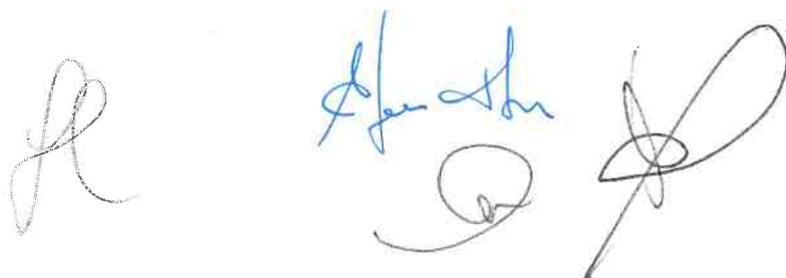
e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

D'Aniello Fabio - Funzionario sindacale FP CISL

Vecchi Laura - Funzionario sindacale FP CGIL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del sig. Casati Lorenzo

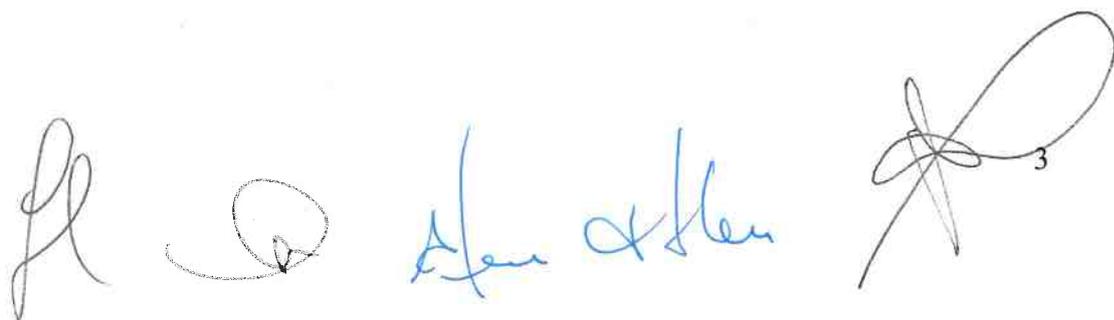
Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Selvino.



Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo.....	4
Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali	4
Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario.....	5
Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	6
Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro	6
Art. 6 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni	7
Art. 7 - Welfare integrativo	7
Art. 8 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	7
Art. 9 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita	7
Art. 10 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ..	8
TITOLO II - ISTITUTI DEL SALARIO ACCESSORIO	8
Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro.....	8
Art. 12- Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno e festivo.....	12
Art. 13 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.....	13
Art. 14 individuazione figure professionali per cui la pausa mensa è collocata all'inizio o alla fine del turno.....	15
Art. 15 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree.....	15
Art. 16 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali	19
TITOLO III - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE	20
Art. 17 - Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza.....	20
Art. 18 - Indennità per il personale della Polizia locale	20
Art. 19 - Indennità di funzione	21
TITOLO V - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE.....	22
Art. 20 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate.....	22
Art. 21 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.....	22
Art. 22 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo.....	22

Art. 23 -- Premi correlati alla performance	22
Art. 24 - Premio individuale.....	24
Art. 25 - Utilizzo dei risparmi	25
Art. 26 - Disposizione finale	25

The image shows four handwritten signatures in blue ink. From left to right: a stylized 'H', a circular flourish, a signature that appears to be 'A. M. A.', and a signature that appears to be 'A. M. A.' with a large loop and the number '3' written below it.

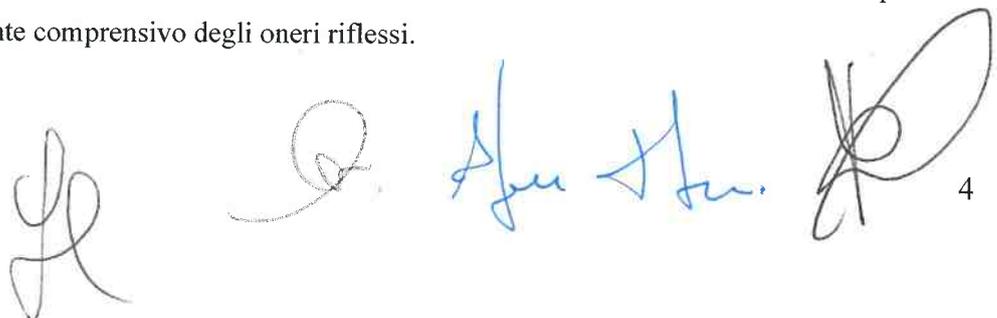
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

- 1) Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Selvino e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
- 2) Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 01.01 dell'anno di riferimento.
- 3) La sua durata è triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
 - c) la ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL di cui all'**allegato A** al presente CCDI.
- 4) Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
- 5) Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro l'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
- 6) Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022.

Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali

- 1) L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69 del CCNL CFL del 16.11.2022. Si rinvia al PIAO approvato annualmente per i dettagli.
- 2) Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore **all'1%** del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.



4

- 3) Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):
- i) corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;
 - ii) corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
 - iii) percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro.
- 4) Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL2019-2021.
- 5) Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54, 55 e 56 del CCNL CFL del 16.11.2022.

Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario

- 1) Le parti prendono atto del fatto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato come indicato nell' **allegato A**. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
- 2) Ai sensi dell'art.38 comma 2 del CCNL 14.09.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile del settore e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo assegnato.
- 3) In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.



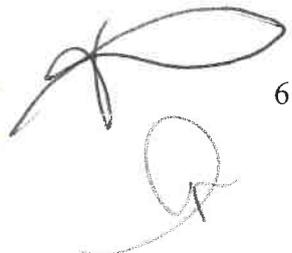
- 4) A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato in modo compatibile alle esigenze di servizio.
- 5) Le parti concordano di **NON elevare** il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, c. 3 del CCNL 16.11.2022. (180 ore individuali).

Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- 1) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- 2) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- 3) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- 4) L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- 5) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- 6) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

- 1) Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.



- 2) Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.
- 3) La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'amministrazione.

Art. 6 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni

- 1) Al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 22 e 23 del CCNL CFL del 16.11.2022.
- 2) Il trattamento economico incentivante del personale assegnato temporaneamente all'unione è definito nel CCDI dell'unione stessa.

Art. 7 - Welfare integrativo

Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022

Art. 8 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che il numero dei rapporti a tempo parziale **potrà superare il contingente del 25%** della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31.12. di ogni anno.

Art. 9 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

- 1) A riguardo si stabilisce quanto segue:
 - a) La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, per massimo 30 minuti, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro la settimana dalla maturazione dello stesso, in accordo con responsabile di servizio;
 - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Servizio;
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
- 2) In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;

- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- f) siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

Art. 10 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

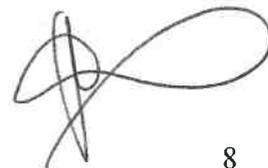
- 1) A partire dall'anno 2021 le risorse destinate alla retribuzione dei titolari di incarichi di EQ, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare tenendo conto dell'avvenuta pesatura delle singole posizioni organizzative a seguito dell'esperimento della procedure di confronto di cui all'art. 5 del CCNL 21.5.2018 tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.
- 2) I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i seguenti:
 - a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene diviso per la somma dei punteggi attribuiti ad ogni obiettivo gestionale assegnato alle diverse posizioni organizzative;
 - b) l'importo così ricavato viene successivamente moltiplicato per la somma dei punteggi attribuiti agli obiettivi gestionali di ogni singola posizione organizzativa;
 - c) il risultato rappresenta il possibile importo massimo conseguibile della retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa;
 - d) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale del conseguimento degli obiettivi assegnati effettuata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione.
- 3) Le somme destinate al risultato sono ottenute moltiplicando la percentuale del **23,60%** alla indennità di posizione, ai sensi dell'art.11 del regolamento delle EQ approvato dall'ente.

TITOLO II - ISTITUTI DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro.

(art. 84-bis CCNL 2019-2021- 70 BIS DEL ccnl 2016/2018)

- 1) Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
- 2) Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:



- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile.
 - d) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc.
- 3) Si stabilisce che la presente indennità è erogata **proporzionalmente** ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
 - 4) 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 professionali e/o le Aree di appartenenza.
 - 5) L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato nel presente contratto avverrà sulla base dei dati desunti:
 - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - b) dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
 - 6) Per le attività disagiate relative alle funzioni di messo notificatore, si stabilisce il valore giornaliero di € **1,50** da rapportare all'orario di servizio e per ogni giornata di effettivo svolgimento di tale attività.

- 7) La liquidazione delle indennità è effettuata annualmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tale attività, come previsto dal precedente comma.
- 8) Si individuano a titolo esemplificativo 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;
 - d) 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.
- 9) Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
- 10) 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, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
- 11) L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - b) dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
- 12) Si dà atto che nel Comune di Selvino non vi sono dipendenti che godono dell'indennità di rischio.
- 13) Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:
- a) ai 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 e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. 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.

- 14) È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
- 15) L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- a) dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - b) dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - c) dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
- 16) Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.
- 17) Le indennità condizioni di lavoro- maneggio valori sarà effettuata a consuntivo annuale, previa relazione del responsabile.
- 18) L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:
- 19) Per le attività implicanti il **maneggio di valori** si stabilisce che a decorrere dall'anno 2023 la presente indennità verrà riconosciuta sulla base del valore del maneggio effettivo e verrà rapportata al valore dell'importo medio mensile maneggiato fino ad un massimo di €. 1,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività, secondo la tabella sotto riportata:

Importo medio mensile maneggiato	Importo giornaliero
Fino a €. 199,99	€. 0,00
Da €. 200,00 a €. 499,99	€. 0,50
Da €. 500,00 a €. 1.999,99	€. 1,00
Oltre €. 2.000,01	€. 1,50

L'importo giornaliero di cui alla tabella sopra riportata dovrà essere rapportato all'orario di servizio e per ogni giornata di effettivo svolgimento di tale attività.

- 20) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno considerati



economie di fondo e riportate al fondo risorse decentrate dell'anno successivo, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), che sono da considerare economia di bilancio.

Art. 12- Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno e festivo.

(art. 30 del CCNL 16.11.2022- art. 24 del ccnl 2016-2018)

- 1) Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art.30 del CCNL 2019-2021.
- 2) Le maggiorazioni sono disciplinate all'art.5 dell'art. 30, a cui si rinvia.
- 3) L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali.
- 4) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di **turno è effettuata ogni mese.**
- 5) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno rilevate come economie da fondo e portate nel fondo dell'annualità successiva.
- 6) L'indennità di reperibilità è stabilita in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
- 7) Il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24 comma 2 del CCNL 21.5.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
- 8) Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
- 9) L'indennità di reperibilità viene così articolata nelle aree di attività così individuate:

Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	Dipendenti
Servizi demografici: n. 62 domeniche e festivi per €. 12,65 a giornata	Impiegati

- 10) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è corrisposta annualmente, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2008.
- 11) L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

- 12) La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
- 13) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate.
- 14) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno rilevate come economie da fondo e portate nel fondo dell'annualità successiva.
- 15) Il dipendente può optare ai sensi dell'art. 7 lett. c del CCNL 19-21 per il riposo compensativo in luogo dell'indennità di turno in caso di festività infrasettimanali di cui all'art.30 comma 5 lett.d).

Art. 13 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

(art. 84 del CCNL 16.11.2022)

- 1) L'indennità in oggetto è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, funzionari, EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 CCNL (indennità di funzione, CFL del 16.11.2016).
- 2) Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti.
- 3) Il conferimento di tali incarichi rientra nel potere datoriale di organizzazione ed è effettuata da Segretario comunale tenendo conto dei seguenti criteri:
 - a) Specializzazione del ruolo ricoperto;
 - b) Deleghe di firma e/o di funzione;
 - c) Coordinamento del personale, di servizi interni ed esterni all'ente o di progetti, attività di tutoraggio;
- 4) L'effettiva identificazione degli aventi diritto e la graduazione dell'incentivo, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo nei limiti del fondo definito in contrattazione e rispettando i limiti massimi individuali previsti dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è effettuato da Segretario comunale.
- 5) Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	10 punti
2)	Complessità dell'attività	max	10 punti

3)	Responsabilità gestionale	max	10 punti
	Punteggio	max	30 punti

- 6) In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:
- a) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
 - b) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
 - c) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
- 7) I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dal Segretario comunale, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a **18** punti complessivi.
- 8) Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:
- somma a disposizione
 - somma dei punteggi delle specifiche responsabilità.
 - punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.
- 9) Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: **A (punteggio ottenuto)/B (30-punteggio max)*C (retribuzione max).**
- 10) Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.
- 11) L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
- 12) Le posizioni per le quali si individuano le specifiche responsabilità:
- a) Responsabile di Stato civile- anagrafe -elettorale – **max 500 euro;**
 - b) Posizioni con gestione di procedimenti complessi – **max 3.000 euro;**
- 13) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a incentivare la produttività per l'anno seguente, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

- 14) L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
- 15) Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
- 16) La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.

Art. 14 individuazione figure professionali per cui la pausa mensa è collocata all'inizio o alla fine del turno.

(art. 35, comma 10 CCNL 2019-2021)

- 1) Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo, gli enti individuano, in sede di contrattazione collettiva integrativa, quelle particolari figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione collettiva integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
- 2) Gli agenti di polizia locale svolgono di norma i seguenti turni:
- primo turno: 07.00 – 13.00;
 - secondo turno: 13.00 – 19.00;

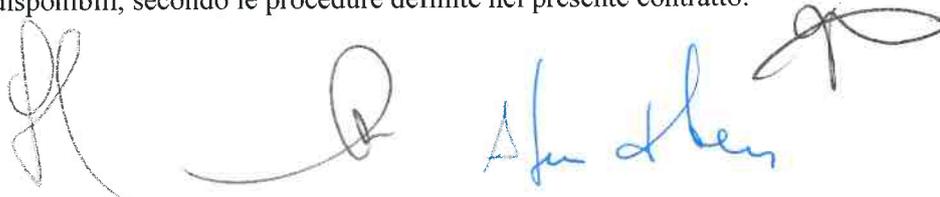
I buoni pasto sono riconosciuti a fronte di una pausa quantificata determinata minima 10 minuti alla fine o all'inizio di ciascun turno. E' richiesta una sola timbratura in entrata ad inizio turno ed in uscita a fine turno per una durata complessiva minima di 6 ore e 10 minuti.

Non viene riconosciuto il buono pasto in presenza di orario giornaliero inferiore a ore 6.

Art. 15 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL 19-21)

- 1) L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
- 2) I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

 15

3) Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

Quantificazione delle risorse

4) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano annualmente ad €. 2.250 per l'anno 2023 previa verifica di capienza delle risorse stabili del fondo, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto

Requisiti di partecipazione

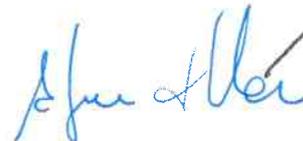
- 5) Concorrono alla selezione i dipendenti
- a) Con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - b) anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti;
 - c) negli ultimi 3 anni non devono aver beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
 - d) Non devono essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore 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.

Ponderazione dei criteri di valutazione

6) Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	60	30	10	100

7) I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:



a) **Valutazione della performance del triennio precedente**

- a) Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite in relazione ai comportamenti organizzativi individuali o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.
- b) Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

b) **Esperienza professionale**

- a) Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.
- c) Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:
Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

c) **Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**

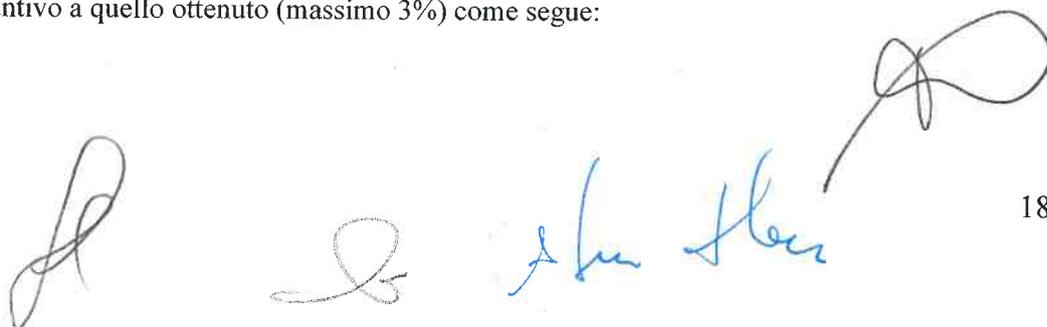
- a) Le competenze professionali acquisite sono:
- i) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
 - ii) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
 - iii) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.
- 8) Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.
- 9) I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.
- 10) Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)
- 11) Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale attinente al profilo professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 4 ore (le ore di diversi moduli di corsi inerenti lo stesso argomento possono essere cumulati), entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale attinente al profilo professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 4 ore (le ore di diversi moduli di corsi inerenti lo stesso argomento possono essere cumulati), entro il limite di 3 punti

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

- 12) Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi del comma 6.
- 13) Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:



numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

- 14) Sarà formulata infine un'unica graduatoria ricomprendente tutte le aree e la progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
- 15) La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;
- 16) In caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
- maggior punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - maggior anzianità di servizio nella posizione economica;
 - maggior anzianità di servizio nell'Ente;
 - minore età anagrafica;
- 17) Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Art. 16 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali

- 1) Il personale assegnato a qualsiasi titolo presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine gli accordi con l'ente di assegnazione devono prevedere espressamente le modalità con cui quest'ultimo deve provvedere alla valutazione, per renderla utilizzabile presso il comune all'interno della procedura di progressione.

TITOLO III - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 17 - Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

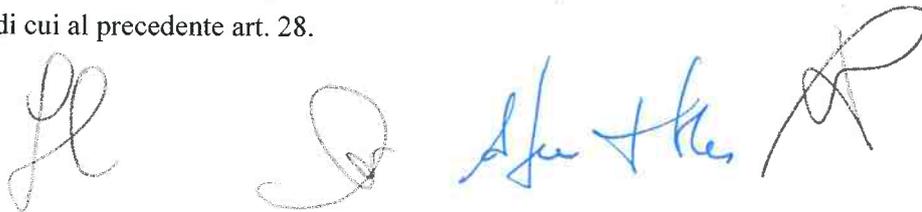
(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL 19-21)

- 1) Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
- 2) I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
- 3) Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati.
- 4) Laddove attivata i principi di applicazione della previdenza complementare per il personale di vigilanza dovranno essere definiti in apposito atto di natura negoziale .

Art. 18 - Indennità per il personale della Polizia locale

(art. 100 CCNL 19-21)

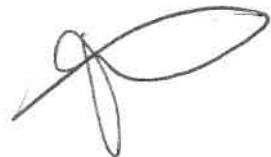
- 1) L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
- 2) Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di Euro **1,50**;
- 3) L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene trimestralmente, sulla base dei dati desunti:
 - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni
- 4) La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività solo successivamente alla deliberazione annuale di destinazione delle risorse ex art. 208 Cds.
- 5) Eventuali economie sono riportate a valere sulla produttività dell'anno successivo.
- 6) L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e, 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 e di cui al precedente art. 28.



e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

Art. 19 - Indennità di funzione

- 1) Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
- 2) I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal Segretario comunale secondo i medesimi criteri generali previsti dall'articolo 11 per l'attribuzione dell'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018.
- 3) Per la presente indennità si stanziano 0,00 euro.
- 4) La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. L'indennità è incompatibile con l'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
- 5) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).



TITOLO V - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 20 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

- 1) In sede di prima applicazione del presente CCDI e, dunque, per l'anno 2023, le risorse vengono ripartite come riportato in **allegato A** al presente contratto.
- 2) I criteri di ripartizione di cui all'allegato A del presente CCDI possono essere rivisti annualmente su richiesta di una delle parti.

Art. 21 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

- 1) Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate.
- 2) Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
- 3) La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito Regolamento.
- 4) Le parti definiscono che i titolari di EQ partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.

Art. 22 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

- 1) A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
- 2) Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
- 3) Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
- 4) Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Art. 23 -- Premi correlati alla performance

1. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 24, si otterrà il complesso delle risorse destinato a premiare la performance.
2. L'importo per la performance organizzativa viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
 - a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del

personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

- b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

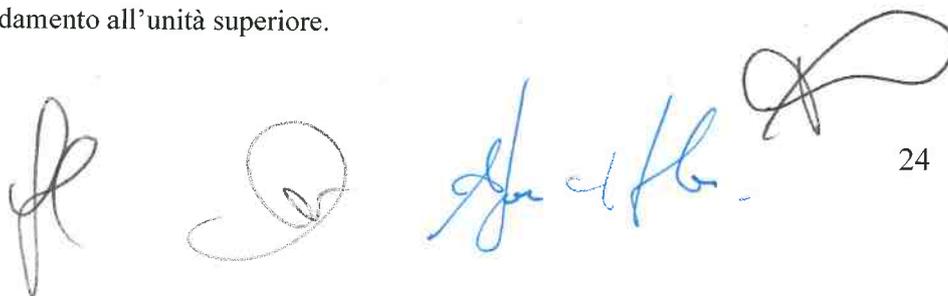
Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
C	1,30
D	1,40

- c. I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
- d. le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- e. moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
3. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
- per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
 - per il 50% in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
4. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione.
5. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo di valutazione sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel PIAO. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno parametrato all'incidenza dell'obiettivo nell'area stessa. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo.

6. L'erogazione del restante 50% delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
per l'erogazione di tale quota si procede suddividendo le somme a disposizione per personale presente rapportato al part time e alla somma delle valutazioni, da moltiplicare in seguito per la valutazione ottenuta singolarmente.
7. prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
8. per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio;
9. la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
10. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).
11. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di aprile dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 24 - Premio individuale

- 1) Al 5% dei dipendenti, arrotondati all'unità, in servizio che consegue le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente con arrotondamento all'unità superiore.



- 2) In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- 3) In caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
- 4) La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

Art. 25 - Utilizzo dei risparmi

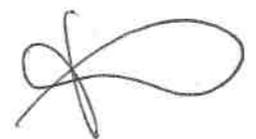
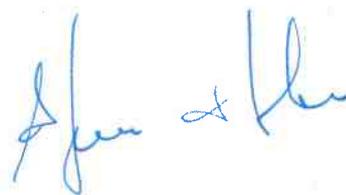
- 1) Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
- 2) Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
- 3) I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) costituiscono anche essi economia di bilancio.
- 4) Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
- 5) I valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

Art. 26 - Disposizione finale

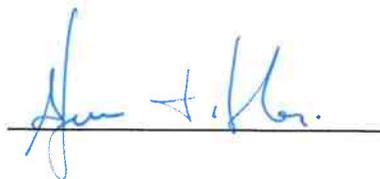
- 1) Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
- 2) Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Presidente della delegazione di parte pubblica



Tiraboschi Dr. Andrea – Segretario Comunale



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Casati Lorenzo



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

D'Aniello Fabio – Funzionario sindacale FP CISL



Vecchi Laura – Funzionario sindacale FP CGIL

Allegato A



Selvino, 23 novembre 2023

COMUNE DI SELVINO

ACCORDO DISTRIBUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 (In attuazione del CCDI 2023 – 2025)



A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti/Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I (oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.) ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a seguito della deliberazione n. ___ del _____, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del presente documento, in attuazione delle disposizioni di cui al CCDI 2023 – 2025 già sottoscritto dalle parti .

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Segretario Comunale Dott. Andrea Tiraboschi e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

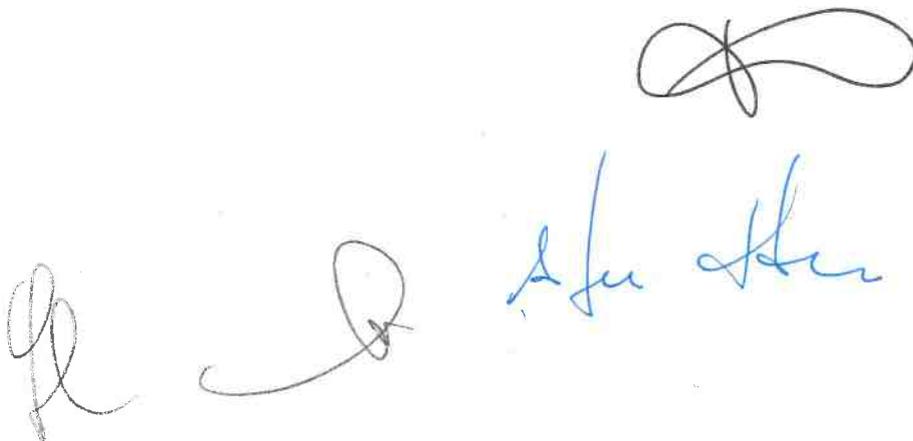
D'Aniello Fabio – Funzionario sindacale FP CISL

Vecchi Laura – Funzionario sindacale FP CGIL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

Casati Lorenzo

hanno concordato e sottoscritto il presente prospetto di distribuzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente del Comune di Selvino giudicandolo conforme alle previsioni del CCDI vigente.



The image shows four handwritten signatures. At the top right is a black ink signature. Below it are three blue ink signatures. The first blue signature is on the left, the second is in the middle, and the third is on the right.

Destinazione fondi per il trattamento accessorio				
	Finalità del compenso			Risorse
TOTALE RISORSE SALARIO ACCESSORIO 2023 DISPONIBILE				97.945,17 €
DESTINAZIONE P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'				
	Risorse destinate a finanziare P.O., A.P., maggiorazione segretario			24.097,49 €
<i>di cui non esigibile per mancata attribuzione, altro</i>				7.223,42 €
TOTALI DESTINAZIONE FONDI P.O. E ALTA PROFESSIONALITA'				24.097,49 €
RISORSE PER STRAORDINARIO				
Art.14 ccnl 98-01-	Straordinario ordinario			2.633,93 €
Art.14 ccnl 98-01-	Straordinario elettorale- referendum e politiche			2.498,29 €
TOTALI DESTAZIONE FONDI A STRAORDINARIO				5.132,22 €
DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE				
ART. 68 C.1 ccnl 16-18	Indennità di comparto		-	5.594,98 €
	Progressioni economiche orizzontali maturate al 31/12/2022		-	16.676,35 €
	Progressioni economiche a carico del bilancio (PEO 2001-2004-06-09)- dichiarazione congiunta n.14 CCNL 2004		+	- €
	Progressioni economiche a carico di bilanci di altri enti per mobilità dei dipendenti			
ART. 68 C.1 ccnl 16-18	Indennità per il personale educativo		-	- €
	Reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999		-	- €
DESTINAZIONE RISORSE A VOCI FISSE STIPENDIALI				22.271,33 €
RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE				46.444,13 €

Finalità del compenso		%		Risorse assegnate
Art.14 ccnl 19-21	Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	5%	-	2.250,00 €
Art.23 ccnl 16-18	Indennità di turno	4%	-	2.000,00 €
Art. 24 ccnl 16-18	Indennità di reperibilità.	2%	-	800,00 €
ART. 24 CCNL 2000	Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	0%	-	- €
Art. 84-bis con rif. Art. 70bis	Indennità per particolari condizioni di lavoro	6%	-	2.900,00 €
	Comma 1 lett. C- maneggio valori	5%	-	2.500,00 €
	Comma 1 lett. B- esposti a rischi e con rischio di salute	0%	-	- €
	Comma 1 lett. A- per le attività disagiate	1%	-	400,00 €
Art. 84 ccnl 16-18	Indennità per specifiche responsabilità	41%	-	19.000,00 €
art.100	Indennità per il servizio esterno personale PL	0%	-	200,00 €
art.97	Indennità di funzione personale PL	0%	-	- €
	Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	0%	-	- €
	Compensi ISTAT	3%	-	1.270,00 €
	Compensi da incentivi tecnici	0%	-	- €
	Compensi da incentivi per progettazione e rup	0%	-	- €
Art.54 ccnl 2000	Risorse destinate ai messi notificatori	0%	-	- €
	Altri Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	0%	-	- €
	Progetti specifici finanziati	0%	-	- €
		0%	-	- €

	TOTALI PARZIALI	61%	=	28.420,00 €
	SOMME DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITA'	39%		18.024,13 €
	SOMME DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE			9.012,07 €
	SOMME DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITA' ORGANIZZATIVA			9.012,07 €

VERIFICA RISPETTO COMMA 3 ART. 80

VINCOLO DI DESTINAZIONE ART. 80 COMMA 3 CCNL 2019-2021			
Art. 80 comma 3- PARTE VARIABILE STANZIATA		Art. 80 comma 2- FONDO DESTINATO	
COMPONENTI ASSOGGETTATE VINCOLO		OBBLIGHI DI DESTINAZIONE	DESTINATO
a)RISORSE di cui art.67 comma 2 ccnl 16-18	306,96 €	a- performance organizzativa	9.012,07 €
* art.43 legge 449/1997- introiti serv. Non essenziali a)	- €	b- performance individuale	9.012,07 €
*piani di razionalizzazione - b)	- €	c- indennità condizioni lavori	2.900,00 €
*disposizioni di legge - c) - non rientrano nel vincolo		d- indennità di turno	
*ria cessati nell'anno - d)	306,96 €	e- indennità specifiche responsabilità	19.000,00 €
* art.54 ccnl 2000 (MESSI notificatori)- f)		f- indennità di funzione	- €
*case da gioco - g)			
* risorse per città metropolitane - j)			
* trasferimento personale nell'anno - k)			
b) importo 1,2% su ms 1997	4.390,61 €		
c) riorganizzazione e sanzioni CDS	- €		
d)Risparmi straordinari	- €		
TOTALE	4.697,57 €	TOTALE	30.912,07 €
VINCOLO DI DESTINAZIONE COMPONENTI ART. 80 COMMA 3			
VALORE DESTINATO		VALORE MINIMO	
oltre il 50% risorse variabili devono essere destinate a oggetti art. 80 comma 2	30.912,07 €		2.348,79 €
30% delle risorse variabili devono essere destinate a Perf. Individuale	9.012,07 €		1.409,27 €

Per la parte datoriale

[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]

OO.SS.

FP CGN

[Handwritten signature]

CISLFP

[Handwritten signature]



COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50

PARTE I: La relazione illustrativa

Premesso che l'art. 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, al comma 3 – sexies, come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa.

Vista la circolare 19 luglio 2012, n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico, ad oggetto: "Schemi di Relazione Illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)", la quale stabilisce un contenuto minimo ed obbligatorio della Relazione Illustrativa e della Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi.

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione	L'ipotesi è stata sottoscritta in data 23 novembre 2023, il CCDI definitivo per l'anno 2023 è stato sottoscritto in data	
Periodo temporale di vigenza	01.01.2023 – 31.12.2023	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Tiraboschi Dr. Andrea Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CISL: D'Aniello Fabio FP CGIL: Vecchi Laura Rappresentanza Sindacale Unitaria: Casati Lorenzo Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CISL: D'Aniello Fabio FP CGIL: Vecchi Laura	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate anno 2023 b) Criteri, modalità e limiti di utilizzo imposti dalla contrattazione collettiva nazionale c) Vincoli di bilancio imposti dagli strumenti di programmazione dell'Ente	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì/no , in data
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno non ha/ha effettuato alcun rilievo.



COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Esecutivo di gestione 2023/2025, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 49 del 07/04/2023.
	Il Piano degli obiettivi, della performance ed il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2023-2025, sono stati approvati con deliberazione di G.C. n. 64 del 13/06/2023.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).
Eventuali osservazioni	

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede la disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate, con riferimento ai criteri, modalità e limiti di utilizzo imposti dalla contrattazione collettiva nazionale ed ai vincoli di bilancio imposti dagli strumenti di programmazione dell'Ente, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2023 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- INDENNITA':

INDENNITA'DI PRONTA REPERIBILITA':

- *descrizione: Indennità di pronta reperibilità per i servizi demografici*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 800,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 24 CCNL 21/05/2018-*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 12*
- *criteri di attribuzione: €. 11,50 ogni 12 ore di reperibilità al giorno, importo raddoppiato in caso di reperibilità nei giorni festivi*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: un servizio sempre pronto per la cittadinanza*



COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO:

- *descrizione: Indennità condizioni di lavoro sono destinate a remunerare lo svolgimento di attività disagiate per la funzione di messo notificatore e di maneggio valori*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 2.900,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 -*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 11*
- *criteri di attribuzione: da €. 0,00 a €. 1,50 sulla base dell'importo medio mensile maneggiato e da rapportare all'orario di servizio e per le giornate di svolgimento dell'attività di maneggio valori di cassa e €. 1,50 da rapportare all'orario di servizio e per le giornate di svolgimento dell'attività di messo notificatore*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: un servizio sempre pronto per la cittadinanza*

INDENNITA' PER ORARIO DIURNO, NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO-FESTIVO

- *descrizione: Indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 2.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 30 comma 3 - CCNL 16.11.2022 -*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 12*
- *criteri di attribuzione: maggiorazione oraria rispettivamente del 10% del 30% e del 50% della retribuzione per la prestazione di orario normale di lavoro per orario diurno, notturno o festivo e per orario festivo-notturno*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: miglior servizio per la collettività con apertura uffici nei giorni festivi*

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- *descrizione: Indennità per specifiche responsabilità*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 19.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 84 CCNL 16/11/2022 -*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 13*
- *criteri di attribuzione: importo variabile fino ad un massimo di €. 3.000,00 annui pro capite*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: valorizzazione delle competenze professionali dei dipendenti*

INDENNITA' PER SERVIZIO ESTERNO PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

- *descrizione: Indennità per il servizio esterno di vigilanza*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 200,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 100, comma 1 CCNL 16/11/2022 -*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: 18*
- *criteri di attribuzione: €. 1,50 da rapportare all'orario di servizio e per le giornate di svolgimento del servizio esterno di vigilanza*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: miglior competenza del personale nei confronti della cittadinanza*

INDENNITA' DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

- *descrizione: Indennità destinate a compensare la performance organizzativa ed individuale*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 18.024,13*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2 lett. a) CCNL 01/04/1999 -*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: 20*
- *criteri di attribuzione: valutazione del Nucleo di valutazione relativamente alla performance organizzativa ed ai risultati individuali delle schede di valutazione relativi alla performance individuale*



COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50

- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: buon funzionamento dell'amministrazione comunale

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 17/07/2012, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 17/07/2012 e successive modificazioni ed integrazioni.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2023 e vengono stanziare risorse pari a €. 2.250,00.

Le risorse verranno ripartite tra il personale avente diritto utilizzando un'unica graduatoria fino ad esaurimento delle risorse disponibili.

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, sono definiti nel CCDI 2023, e sono caratterizzati dalla selettività finalizzata a realizzare il merito.

Per i dettagli si rinvia al contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2023.

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

L'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Il piano esecutivo di gestione per l'esercizio finanziario 2023 è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 49 del 07/04/2023.

Il piano degli obiettivi e della performance sono stati approvati unitamente al piano integrato di attività e di organizzazione 2023 con la deliberazione di G.C. n. 64 del 13/06/2023.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Selvino, 28 novembre 2023



IL SEGRETARIO COMUNALE

- Tiraboschi Dr. Andrea -



COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, è stato costituito con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. 67/406 del 22/11/2023 sulla base delle indicazioni operative della Giunta Comunale con propria deliberazione n. 127 del 14/11/2023, per la sua parte variabile, per un totale di €. **68.715,46**, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	59.447,38
Risorse variabili	9.614,25
Economie anno precedente	1.152,73
TOTALE	70.214,36
Riduzione del fondo a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	- 1.498,90
Riduzione risorse per l'applicazione dell'art. 33 - D.L. n. 34/2019 - risorse posizioni organizzative	
TOTALE	68.715,46

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a €. 59.447,38 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale e successive modificazioni ed integrazioni, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2018 (art. 67 CCNL 21/05/2018)	52.412,55

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
0,20% monte salari 2001 (art. 32, c. 7, CCNL 22/01/2004, alte prof.)	759,94
Differenza tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del CCNL 21/05/2018 riconosciuti	



COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50

alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	747,73
Differenza tra gli incrementi a regime di cui all' art. 79 del CCNL 16.11.2022 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	829,62
Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato dal servizio nel corso del 2017	529,49
Incremento del fondo ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett. a) – CCNL 21/05/2018	1.081,60
Incremento del fondo ai sensi dell'art. 79 comma 1 lett. b) – CCNL 16/11/2022	1.098,50
Incremento del fondo ai sensi dell'art. 79 comma 1 lett. c) – CCNL 16/11/2022	1.987,95
Riduzione del fondo a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017	- 1.191,94
TOTALE	58.255,44

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2019 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a €. 12.362,50 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999)	
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018)	0,00
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)	
Eventuali risparmi derivanti disciplina	



COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50

straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)	
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)	
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	4.390,61
Incremento del fondo ai sensi dell'art. 79 comma 1 lett. b) – CCNL 16/11/2022 anni 2021 e 2022	2.197,00
Risorse quali incrementi dell'0,22% del monte salari 2018 anni 2022 e 2023	1.449,68
Risorse derivanti dalle operazioni Censuarie della Popolazione e degli Abitanti (ISTAT)	1.270,00
Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità in godimento al personale che è cessato dal servizio dal 01/07/2023	306,96
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	1.152,73
Riduzione del fondo a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017	- 306,96
TOTALE	10.460,02

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2016 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010 – limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio – come introdotto dall'art. 1, comma 456, della Legge n. 147/2013 – Legge di Stabilità 2014.

A carico del fondo dell'anno 2016, sono pertanto previste le seguenti riduzioni:

- €. 1.643,10 dovute alla cessazione di n. 1 unità di personale a decorrere dal 1° marzo 2014; l'importo è stato calcolato sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno 2014 rispetto al valore medio relativo all'anno 2010; tale confronto determina la percentuale di riduzione da operare al fondo.

Per quanto riguarda la riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, si prende atto che il Collegio dei Revisori in data 23/12/2015 prot. n. 6429 ha fornito apposita certificazione in merito alla correttezza del relativo calcolo, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015.



COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016)

Riguarda in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1) a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.

Il fondo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale dell'anno 2023 deve essere ridotto per effetto dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 dell'importo complessivo di €. 1.498,90 dovuto alla Ria del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2017 ed a decorrere dal 01/07/2023 ed alle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.01.2004 (0,20% del monte salari 2001).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	58.255,44
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	10.460,02
Riduzione risorse per l'applicazione dell'art. 33 - D.L. 34/2019 - risorse posizioni organizzative	
TOTALE	68.715,46

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non ci sono risorse da indicare in questa sezione.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo - parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	5.594,98
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	16.676,35



COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50

Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	
Altro.....	
TOTALE	22.271,33

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Indennità condizioni di lavoro: maneggio valori ed attività disagiate (art. 84/bis CCNL 16/11/2022)	2.900,00
Indennità di reperibilità, orario diurno, notturno, festivo e notturno-festivo (art. 30 CCNL 16/11/2022 ed art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000)	2.800,00
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 84, CCNL 16/11/2022)	19.000,00
Indennità per il servizio esterno del personale vigilanza - (art. 100, CCNL 16/11/2022)	200,00
Compensi performance organizzativa ed individuale art. 80, comma 2, lett. a e b), CCNL 16/11/2022)	18.024,13
Progressioni orizzontali anno 2023 (art. 14 – CCNL 16/11/2022)	2.250,00
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018)	0,00
Compensi per ISTAT – Censimento della Popolazione e degli Abitanti	1.270,00
Altro	
TOTALE	46.444,13

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.



COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	22.271,33
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	46.444,13
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	68.715,46

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di €. 41.271,33 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di €. 58.255,44.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 17/07/2012, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che l'O.I.V. avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Si attesta che le nuove progressioni economiche per l'anno 2023 vengono attribuite secondo criteri definiti dal CCDI, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione della performance individuale del triennio precedente, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 17/07/2012; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

**COMUNE DI SELVINO**

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**Tabella 1 – Costituzione del fondo**

Costituzione fondo	Fondo anno 2023	Fondo anno 2022	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
Risorse storiche			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 - CCNL 21/05/2018)	52.412,55	52.412,55	0
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	0	0	0
Incrementi contrattuali			
art. 32, c. 1, 2, 7 CCNL 22/01/2004			
art. 32, c. 7 CCNL 22/01/2004 (0,20%)	759,94	759,94	0
art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006	0	0	0
art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008	0	0	0
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001) nel corso dell'anno 2014	0	0	0
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 67,c.1. lett.c) CCNL 21/05/2018 nel corso dell'anno 2017	529,49	529,49	0
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999)			
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (art. 67 c. 1,lett.b) CCNL 21/05/2018)	747,73	660,14	87,59
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (art. 79 c. 1,lett.d) CCNL 16/11/2022)	829,62	0	829,62
Incremento ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21/05/2018	1.081,60	1.081,60	0
Incremento ai sensi dell'art. 79 comma 1 lett. b) CCNL 16/11/2022	1.098,50	0	1.098,50
Incremento ai sensi dell'art. 79 comma 1 lett. c) CCNL 16/11/2022	1.987,95	0	1.987,95
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. l), CCNL 1/04/1999)			



COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50

Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)			
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità			
TOTALE	59.447,38	55.443,72	4.003,66
RISORSE VARIABILI			
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999)			
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 67, comma 3, lett.c), CCNL 21/05/2018)	0	14.000,00	- 14.000,00
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)			
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)			
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	4.390,61	4.390,61	0
Incremento ai sensi dell'art. 79 comma 1 lett. b) – CCNL 16/11/2022 anni 2021 e 2022	2.197,00	0	2.197,00
Incremento 0,22% del monte salari 2018 anni 2022 e 2023	1.449,68	0	1.449,68
Risorse ISTAT per operazioni censuarie della popolazione e degli abitanti	1.270,00	0	1.270,00
Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità in godimento al personale che è cessato dal servizio dal 01/07/2023	306,96	0	306,96
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	1.152,73	515,97	636,76
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)			
Totale risorse variabili			
TOTALE	10.766,98	18.906,58	- 8.139,60
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex.	0	0	0



COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50

art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)			
Riduzione del fondo a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017	1.498,90	1.289,43	209,47
Riduzione risorse per l'applicazione dell'art. 33 – D.L. n. 34/2019 – risorse posizioni organizzative	0	3.901,44	- 3.901,44
Altre decurtazioni fondo (specificare)			
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	1.498,90	5.190,87	- 3.691,97
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	59.447,38	55.443,72	4.003,66
Risorse variabili	10.766,98	18.906,58	- 8.139,60
Decurtazioni	- 1.498,90	- 5.190,87	3.691,97
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	68.715,46	69.159,43	- 443,97

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2023	Fondo anno 2022	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	5.594,98	5.060,42	534,56
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	16.676,35	16.284,68	391,67
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)			
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)			
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)			
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)			
Altro.....			
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	22.271,33	21.345,10	926,23
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Indennità condizioni di lavoro: maneggio valori ed attività disagiate (art. 84/bis			



COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50

CCNL 16/11/2023)	2.900,00	1.994,10	905,90
Indennità di reperibilità, orario diurno, notturno, festivo e notturno-festivo (art. 30 CCNL 16/11/2023 ed art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000)	2.800,00	1.684,30	1.115,70
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)			
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 84, CCNL 16/11/2022)	19.000,00	18.000,00	1.000,00
Indennità particolari responsabilità, ufficiale di stato civile ed anagrafe (art. 84, CCNL 16/11/2022)	0	600,00	- 600,00
Progressioni orizzontali anno 2023 (art. 14 - CCNL 16/11/2023)	2.250,00	4.300,00	- 2.050,00
Compensi performance organizzativa ed individuale art. 80, comma 2, lett. a e b), CCNL 16/11/2022)	18.024,13	7.235,93	10.788,20
Indennità per il servizio esterno per il personale di Polizia Locale (art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16/11/2022)	200,00	0	200,00
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022)	1.270,00	14.000,00	- 12.730,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	46.444,13	47.814,33	- 1.370,20
(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE			
Risorse ancora da contrattare			
Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004)			
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare			
TOTALE			
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	22.271,33	21.345,10	926,23
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	46.444,13	47.814,33	- 1.370,20
(eventuali) destinazioni ancora da regolare			
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	68.715,46	69.159,43	- 443,97



COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50

Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Il Fondo 2023, nella fase costitutiva rispetta i limiti di spesa imposti dalla normativa vigente e definisce quali somme devono essere destinate a remunerare gli istituti aventi carattere di certezza e stabilità, mediante le risorse fisse, senza sfiorare questo limite.

La costituzione del fondo per il salario accessorio per l'anno 2023 dei dipendenti comunali è compatibile con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione.

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse).

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2022 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo (vedi Modulo I, Sezione II), in ogni caso nel rispetto della vigente normativa (art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999):

€. 1.152,73

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

Il fondo trova copertura, come indicato nella deliberazione di G.C. n. 127 del 14/11/2023 e nella determinazione del responsabile servizio finanziario n. 67/406 del 22/11/2023:

- nel capitolo n. 56.07 gestione competenza – esercizio 2023 per €. 49.765,81,
- nel capitolo n. 56.08 gestione competenza per gli oneri riflessi,
- nei capitoli di bilancio per le progressioni economiche orizzontali - esercizio 2023 per €.
16.676,35,
- nei capitoli di bilancio per le opere pubbliche (incentivo funzioni tecniche) – esercizio 2023 per €.
0,00.

Selvino, 28 novembre 2023



IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO FINANZIARIO
- Belfiore Dr.ssa Arianna -

Arianna Belfiore



REVISORE DEI CONTI

COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

PARERE

SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER GLI ANNI 2023-2025 (Art. 8 del CCNL del 16.11.2022)

Verbale n. 9 del 30 novembre 2023

Il sottoscritto Dott. Gian Mario Corioni , Revisore dei Conti del Comune di Selvino (BG),

- visto che con delibera di Giunta Comunale n. 127 del 23/11/2023 ha espresso le linee di indirizzo per la costituzione del fondo risorse decentrate 2023-2025 ;

- viste l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Selvino 2023-2025 sottoscritta in data 23 novembre 2023 e le allegate tabelle dimostrative dell'entità della spesa e della relativa copertura finanziaria ;

- visto il D.Lgs 267/2000 e ss. mm. ;

- visto lo schema di costituzione del fondo delle risorse decentrate destinate agli utiizzi di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022 per l'anno 2023, predisposto nel rispetto dei limiti ex art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017 , nonché delle prescrizioni contenute nell'art. 40 bis, comma 3-quinquies , 2° periodo , del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. e nell'art. 79, comma 6, del CCNL 16/11/2022 ;

- visto l'art. 67 del nuovo CCNL 21.05.2018 che disciplina la costituzione del fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente ;

- visto l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che “ a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale , anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 é abrogato “ .

Ricordati i limiti di legge,relativi al contenimento del trattamento accessorio del personale, vigenti per gli anni 2015 e 2016 :

- la Legge di Stabilità 2016 n. 208/2015 ed in particolare l'art. 1, comma 236

-l'art. 9, comma 2-bis ,ultimo periodo, del d.l. 78/2010, come modificato dall'art. 1 , comma 456, della legge 147/2013, prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio fossero decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del periodo precedente, ovvero per quanto operato nel quadriennio 2011-2014

PRESO ATTO

-che il comune di Selvino ha rispettato i vincoli di finanza pubblica ed il vincolo in materia di contenimento della spesa del personale per l'anno 2022 ;

PREMESSO

- che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali ;

- la modalità di determinazione delle risorse del fondo del salario accessorio sono attualmente regolate dall'art. 67 del CCNL 21.5.2018 ;

-che il Segretario Comunale ha espresso parere in data 14 novembre 2023 ,ai sensi dell'art. 49 ,comma 1, del D.Lgs. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica ;

-che il Responsabile del Servizio Finanziario ha espresso parere in data 14 novembre 2023, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, in ordine alla regolarità contabile ;

VERIFICATO

-che gli stanziamenti previsti nei capitoli di spesa del Bilancio di previsione per l'anno 2023 sono sufficienti a coprire i costi derivanti dall'applicazione del contratto decentrato integrativo;-il corretto adempimento relativo all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010;

CONSIDERATO

– che il Fondo per le risorse decentrate anno 2023 consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale

PRESO ATTO

1) che viene costituito il fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente , ai sensi dell'art. 49 del CCNL 16/11/2022, da destinare nell'anno 2023 agli utilizzi previsti dall'art. 80 del CCNL 16/11/2022, nell'importo di euro 97.945,17 ;

2) che lo stesso vincolo di cui all'art. 23 , comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, tenuto conto dell'adeguamento previsto dall'art. 33,comma 2, del D.L. n. 34/2019 s.m.i. ;

IL REVISORE , ritiene compatibile la spesa contrattuale con i vincoli di bilancio in quanto non ne altera gli equilibri, nonché conforme con le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale del Comune di Selvino

Certifica

-la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato del personale del Comune di Selvino 2023-2025 sottoscritto in data 23 novembre 2023 ;

-compatibile la spesa contrattuale con i vincoli di bilancio in quanto non ne altera gli equilibri, nonché conforme con le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale per il Comune di Selvino ;

-che la relazione illustrativa richiamata in premessa risulta comprensibile e verificabile ;

Ricorda di trasmettere copia della delibera , per opportuna conoscenza , alle RSU ed alla delegazione di parte datoriale dell'Ente , dando atto che trattasi di provvedimento comunque non soggetto a contrattazione .

Selvino , li 30 novembre 2023

Il Revisore dei Conti
Gian Mario dott. Corioni

**PARERI ALLEGATI ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 135 DEL
30/11/2023**

espressi ai sensi dell'art. 49 del T.U.D.Lgs.267/2000.

VISTO DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto ANDREA TIRABOSCHI in qualità di Responsabile TECNICO - SETTORE AMMINISTRATIVO esaminata la proposta di deliberazione di cui all'oggetto esprime parere FAVOREVOLE per quanto di competenza ed in linea tecnica all'adozione dell'atto di cui sopra.

SELVINO, 30/11/2023

Il Responsabile TECNICO - SETTORE
AMMINISTRATIVO
DOTT ANDREA TIRABOSCHI

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto DOTT.SSA BELFIORE ARIANNA in qualità di Responsabile del SETTORE FINANZIARIO esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile relativa alla deliberazione di cui all'oggetto ai sensi dell'art. 49 del T.U.D.Lgs. 267/2000.

SELVINO, 30/11/2023

Il Responsabile del Settore Finanziario
DOTT.SSA BELFIORE ARIANNA

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Vice Sindaco
MAURIZIO REMO ACERBIS

Il Segretario Comunale
DOTT. ANDREA TIRABOSCHI

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio per giorni 15 ai sensi dell'art. 124 del T.U. D.Lgs. 267/2000.

Contestualmente viene data comunicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del T.U. D.Lgs. 267/2000.

La deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Il Segretario Comunale
DOTT. ANDREA TIRABOSCHI

Copia analogica conforme al documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate

Il Segretario Comunale
DOTT. ANDREA TIRABOSCHI

