



**COMUNE DI CASTELVETRANO**  
**Libero Consorzio Comunale di Trapani**

\*\*\*\*\*

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**n. 239 del 22/11/2023**

**OGGETTO: Indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023, relativamente al personale di qualifica non dirigenziale del comparto funzioni locali e linee di indirizzo della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate anno 2023.**

L'anno duemilaventitre (2023) il giorno ventidue del mese di novembre alle ore 14:05 in Castelvetro e nella Sala delle adunanze, si è riunita, la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Dott. Enzo Alfano nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti e assenti i seguenti sigg.:

		<i>Pres.</i>	<i>Ass</i>
Alfano Enzo	Sindaco	X	
Galfano Giuseppe	Assessore	X	
Foscari Filippo	Assessore	In collegamento	
Mandina Angela	Assessore	In collegamento	
Manuzza Antonino	Assessore	In collegamento	
Cavarretta Giuseppina Fiorella	Assessore	In collegamento	
Calamia Luigi	Assessore	In collegamento	
D'Agostino Luca	Assessore		X

Con la partecipazione del Segretario Comunale Dott.ssa Cinzia GAMBINO.

Il Sindaco/Presidente, accertato con l'ausilio del Segretario Comunale, il numero legale dei componenti della Giunta presenti, dichiara aperta la seduta e invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

**LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto:

- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile e la copertura finanziaria;

ai sensi degli artt. 53 e 55 della legge n. 142/90, recepita con L. R. n. 48/91, modificata con L. R. n. 30/2000 hanno espresso parere FAVOREVOLE

## LA GIUNTA COMUNALE

### **Richiamati nell'ordine:**

- l'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022, recante la disciplina di dettaglio concernente la costituzione del Fondo risorse decentrate;
- l'art. 80 dello stesso CCNL 2019-2021, riguardante le modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa;

### **Dato atto che:**

- la costituzione e determinazione del Fondo risorse decentrate costituisce atto unilaterale di natura dirigenziale, non soggetto a contrattazione in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di CCNL;
- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa costituiscono per contro oggetto di contrattazione, in relazione a quanto espressamente stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16 novembre 2022;
- rientra tra le competenze della Giunta Comunale - avuto riguardo al combinato delle disposizioni di cui agli artt. 42, comma 2, 48 e 50 del D.Lgs. n. 267/2000 - la determinazione degli indirizzi per la delegazione trattante di parte pubblica in merito agli obiettivi da perseguire in sede di negoziato decentrato, relativamente alle materie e agli istituti demandati alla contrattazione integrativa;

**Richiamate** altresì le disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, e ss.mm.ii., secondo le quali, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, fatte salve le espresse disposizioni derogatorie riportate dalla legge o dai CCNL del comparto Funzioni locali;

**Preso e dato atto che** il Fondo risorse decentrate 2023 è stato costituito con determinazione del Responsabile della VII Direzione Organizzativa n. 142 del 25.10.2023;

**Preso e dato atto che** il Fondo risorse decentrate 2023 costituito con determinazione del Responsabile della VII Direzione Organizzativa n. 142 del 25.10.2023 è stato certificato dai Revisori dei Conti con parere n. 14 del 20.10.2023;

**Vista** la Relazione tecnico-finanziaria al Fondo Risorse decentrate 2023, redatta dal Responsabile della VII Direzione Organizzativa in data 19.10.2023;

**Preso atto che** con deliberazione della Giunta Comunale n. 156 del 29.06.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022;

### **Ritenuto:**

- di dover impartire alla delegazione trattante di parte pubblica gli opportuni indirizzi e le necessarie direttive per la conduzione del negoziato decentrato concernente la definizione dell'accordo integrativo per la parte giuridica - per il triennio 2023-2025 - al fine di perseguire il corretto ed equilibrato utilizzo e la giusta sintesi in merito all'impiego delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, operando in particolare nell'ottica del conseguimento delle seguenti finalità:
  - congrua incentivazione e reale riconoscimento del merito;
  - idonea e appropriata disciplina dell'istituto delle progressioni orizzontali, funzionale anch'essa ad assicurare un'adeguata premialità del merito;
  - equa e proporzionata remunerazione delle specifiche responsabilità affidate a dipendenti non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e delle condizioni di lavoro che comportano particolare disagio o rischio per il personale;

- di dovere dare, altresì, indirizzo, alla delegazione trattante di parte pubblica, con specifico riferimento all'anno 2023, per la ripartizione del fondo decentrato dando atto che, a tal fine, il Responsabile della VII Direzione, con nota prot. n. 57388 del 25.10.2023, ha provveduto a richiedere ai Responsabili di Direzione di effettuare la ricognizione del personale interessato cui destinare prioritariamente le risorse alle indennità fisse e ricorrenti per l'anno 2023;

**Preso atto che** i Responsabili di Direzione hanno provveduto a riscontrare la suddetta richiesta;

**Visti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile sulla proposta relativa alla presente deliberazione;

**Ravvisata** l'esigenza di procedere in merito, in ragione delle suesposte motivazioni;

A voti unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

## **DELIBERA**

*per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono integralmente ripetute e trascritte:*

1. **Di impartire** alla delegazione trattante di parte pubblica, in merito alla conduzione della concertazione relativa alla definizione del contratto integrativo per il personale di qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni locali per la parte giuridica - triennio 2023-2025, le direttive e gli indirizzi indicati nell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025 allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale sotto la lettera "A";
2. **Di impartire**, altresì, alla delegazione trattante di parte pubblica, in merito alla conduzione della concertazione relativa alla definizione del contratto integrativo per il personale di qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni locali per la parte economica, con specifico riferimento all'anno 2023, le direttive e gli indirizzi indicati nell'alveo della quantificazione definita con Determinazione dirigenziale del Responsabile della VII Direzione n. 142 del 25.10.2023 e nella Relazione tecnico-finanziaria redatta sempre dal Responsabile della VII Direzione Organizzativa in data 19.10.2023, allegati alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale
3. **Di dare mandato** alla delegazione trattante di parte pubblica di procedere alla ripartizione del fondo per l'anno 2023 come da piano di riparto che si allega (All. "B") alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, definito secondo i seguenti criteri, fatte salve le eventuali modifiche che saranno apportate in sede di concertazione decentrata:
  - 1) destinare prioritariamente le risorse alle indennità fisse e ricorrenti per l'anno 2023, stabilite da norme del C.C.N.L., come risultanti dalle note dei Responsabili di Direzione;
  - 2) improntare la ripartizione del fondo, in sede di contrattazione decentrata integrativa, al rispetto dei criteri basati su un sistema di riconoscimento del merito e di valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale e collettiva destinando quota della parte variabile agli istituti della performance;
4. **Di dare atto** che, una volta raggiunto l'accordo e definita l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per la ripartizione del fondo anno 2023 questa, corredata da apposita relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, deve essere inviata al Collegio dei Revisori che dovrà verificare la compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio o per formulare eventuali rilievi;
5. **Di demandare** al Responsabile della VII Direzione l'adozione di tutti gli atti necessari e consequenziali alla presente deliberazione;
6. **Di pubblicare** il presente provvedimento all'Albo Pretorio *on-line* del sito internet del Comune e nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" ove previsto;

7. **Di dichiarare**, con separata votazione unanime, la presente proposta immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 - comma 2° - della legge regionale n. 44/91 data la necessità di pervenire al più presto alla conclusione della contrattazione per l'anno in corso.

**Il presente verbale, dopo la lettura si sottoscrive**

IL SINDACO

F.to Enzo Alfano

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to Giuseppe Galfano

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Cinzia Gambino

DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

ai sensi dell'art. 12, comma 2°, della L. R. 44/91

Castelvetrano, li 22/11/2023

*IL SEGRETARIO COMUNALE*

F.to Cinzia Gambino

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del messo comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Castelvetrano, li \_\_\_\_\_

*IL SEGRETARIO COMUNALE*

\_\_\_\_\_

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ dopo il 10° giorno dalla relativa pubblicazione

*IL SEGRETARIO COMUNALE*

\_\_\_\_\_



**CITTÀ DI CASTELVETRANO**

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI TRAPANI

DIREZIONE VII

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO:** Indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023, relativamente al personale di qualifica non dirigenziale del comparto funzioni locali e linee di indirizzo della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate anno 2023.

Esaminata ed approvata dalla Giunta Comunale il 22/11/2023 con deliberazione n. 239

Dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12 co. 2° della L.R. 44/91:

SI

Li 22/11/2023

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

*F.to Andrea Antonino Di Como*

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO**

Per quanto concerne la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrative esprime parere: favorevole

\_\_\_\_\_

Data 22/11/2023

*IL RESPONSABILE*

*F.to Andrea Antonino Di Como*

**IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA**

Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: favorevole

\_\_\_\_\_

Data 22/11/2023

*IL RESPONSABILE*

*F.to Andrea Antonino Di Como*

**IMPUTAZIONE DELLA SPESA**

SOMMA DA IMPEGNARE CON LA PRESENTE PROPOSTA € \_\_\_\_\_

AL CAP. \_\_\_\_\_ IPR N. \_\_\_\_\_

Data, \_\_\_\_\_

*IL RESPONSABILE*

\_\_\_\_\_

## IL RESPONSABILE DELLA VII DIREZIONE

*Ai sensi dell'art. 6 bis della L.241/90, dell'art. 5 della L.R. 10/91 del regolamento comunale di organizzazione e delle norme per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità, propone l'adozione della seguente determinazione, di cui attesta la regolarità e correttezza del procedimento svolto per i profili di propria competenza, attestando, contestualmente, la insussistenza di ipotesi di conflitto d'interessi;*

propone la seguente deliberazione avente ad oggetto: **"Indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023, relativamente al personale di qualifica non dirigenziale del comparto funzioni locali e linee di indirizzo della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate anno 2023"**.

### **Richiamati nell'ordine:**

- l'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022, recante la disciplina di dettaglio concernente la costituzione del Fondo risorse decentrate;
- l'art. 80 dello stesso CCNL 2019-2021, riguardante le modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa;

### **Dato atto che:**

- la costituzione e determinazione del Fondo risorse decentrate costituisce atto unilaterale di natura dirigenziale, non soggetto a contrattazione in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di CCNL;
- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa costituiscono per contro oggetto di contrattazione, in relazione a quanto espressamente stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16 novembre 2022;
- rientra tra le competenze della Giunta Comunale - avuto riguardo al combinato delle disposizioni di cui agli artt. 42, comma 2, 48 e 50 del D.Lgs. n. 267/2000 - la determinazione degli indirizzi per la delegazione trattante di parte pubblica in merito agli obiettivi da perseguire in sede di negoziato decentrato, relativamente alle materie e agli istituti demandati alla contrattazione integrativa;

**Richiamate** altresì le disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, e ss.mm.ii., secondo le quali, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, fatte salve le espresse disposizioni derogatorie riportate dalla legge o dai CCNL del comparto Funzioni locali;

**Preso e dato atto che** il Fondo risorse decentrate 2023 è stato costituito con determinazione del Responsabile della VII Direzione Organizzativa n. 142 del 25.10.2023;

**Preso e dato atto che** il Fondo risorse decentrate 2023 costituito con determinazione del Responsabile della VII Direzione Organizzativa n. 142 del 25.10.2023 è stato certificato dai Revisori dei Conti con parere n. 14 del 20.10.2023;

**Vista** la Relazione tecnico-finanziaria al Fondo Risorse decentrate 2023, redatta dal Responsabile della VII Direzione Organizzativa in data 19.10.2023;

**Preso atto che** con deliberazione della Giunta Comunale n. 156 del 29.06.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022;

### **Ritenuto:**

- di dover impartire alla delegazione trattante di parte pubblica gli opportuni indirizzi e le necessarie direttive per la conduzione del negoziato decentrato concernente la definizione

dell'accordo integrativo per la parte giuridica - per il triennio 2023-2025 - al fine di perseguire il corretto ed equilibrato utilizzo e la giusta sintesi in merito all'impiego delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, operando in particolare nell'ottica del conseguimento delle seguenti finalità:

- congrua incentivazione e reale riconoscimento del merito;
  - idonea e appropriata disciplina dell'istituto delle progressioni orizzontali, funzionale anch'essa ad assicurare un'adeguata premialità del merito;
  - equa e proporzionata remunerazione delle specifiche responsabilità affidate a dipendenti non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e delle condizioni di lavoro che comportano particolare disagio o rischio per il personale;
- di dovere dare, altresì, indirizzo, alla delegazione trattante di parte pubblica, con specifico riferimento all'anno 2023, per la ripartizione del fondo decentrato dando atto che, a tal fine, il Responsabile della VII Direzione, con nota prot. n. 57388 del 25.10.2023, ha provveduto a richiedere ai Responsabili di Direzione di effettuare la ricognizione del personale interessato cui destinare prioritariamente le risorse alle indennità fisse e ricorrenti per l'anno 2023;

**Preso atto che** i Responsabili di Direzione hanno provveduto a riscontrare la suddetta richiesta;

**Visti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile sulla proposta relativa alla presente deliberazione;

**Ravvisata** l'esigenza di procedere in merito, in ragione delle suesposte motivazioni;

## **PROPONE**

*alla Giunta Comunale, per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono integralmente ripetute e trascritte l'adozione della presente proposta:*

1. **Di impartire** alla delegazione trattante di parte pubblica, in merito alla conduzione della concertazione relativa alla definizione del contratto integrativo per il personale di qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni locali per la parte giuridica - triennio 2023-2025, le direttive e gli indirizzi indicati nell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025 allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale sotto la lettera "A";
2. **Di impartire**, altresì, alla delegazione trattante di parte pubblica, in merito alla conduzione della concertazione relativa alla definizione del contratto integrativo per il personale di qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni locali per la parte economica, con specifico riferimento all'anno 2023, le direttive e gli indirizzi indicati nell'alveo della quantificazione definita con Determinazione dirigenziale del Responsabile della VII Direzione n. 142 del 25.10.2023 e nella Relazione tecnico-finanziaria redatta sempre dal Responsabile della VII Direzione Organizzativa in data 19.10.2023, allegati alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale
3. **Di dare mandato** alla delegazione trattante di parte pubblica di procedere alla ripartizione del fondo per l'anno 2023 come da piano di riparto che si allega (All. "B") alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, definito secondo i seguenti criteri, fatte salve le eventuali modifiche che saranno apportate in sede di concertazione decentrata:
  - 1) destinare prioritariamente le risorse alle indennità fisse e ricorrenti per l'anno 2023, stabilite da norme del C.C.N.L., come risultanti dalle note dei Responsabili di Direzione;
  - 2) improntare la ripartizione del fondo, in sede di contrattazione decentrata integrativa, al rispetto dei criteri basati su un sistema di riconoscimento del merito e di valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale e collettiva destinando quota della parte variabile agli istituti della performance;

4. **Di dare atto** che, una volta raggiunto l'accordo e definita l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per la ripartizione del fondo anno 2023 questa, corredata da apposita relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, deve essere inviata al Collegio dei Revisori che dovrà verificare la compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio o per formulare eventuali rilievi;
5. **Di demandare** al Responsabile della VII Direzione l'adozione di tutti gli atti necessari e consequenziali alla presente deliberazione;
6. **Di pubblicare** il presente provvedimento all'Albo Pretorio *on-line* del sito internet del Comune e nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" ove previsto;
7. **Di dichiarare**, con separata votazione unanime, la presente proposta immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 - comma 2° - della legge regionale n. 44/91 data la necessità di pervenire al più presto alla conclusione della contrattazione per l'anno in corso.

**IL RESPONSABILE DELLA VII DIREZIONE**

*Dott. Andrea Antonino Di Como*

F.to Andrea Antonino Di Como



### **IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

In data \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ presso la residenza municipale del Comune di \_\_\_\_\_, ha avuto luogo l'incontro tra:

#### **la delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente                      Segretario comunale                      P [ ] A [ ]

Componente                      Responsabile di settore                      P [ ] A [ ]

Componente                      Responsabile di settore                      P [ ] A [ ]

Componente                      Responsabile di settore                      P [ ] A [ ]

#### **la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale                      CGIL FP                      P [ ] A [ ]

OO.SS. Territoriale                      UIL FPL                      P [ ] A [ ]

OO.SS. Territoriale                      CISL FP                      P [ ] A [ ]

OO.SS. Territoriale                      CSA RAL                      P [ ] A [ ]

R.S.U. Aziendale                      P [ ] A [ ]

# ALLEGATO "A"



## Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 – 2025.

<b>Per la delegazione di parte datoriale:</b>	<b>Per la delegazione sindacale:</b>
Presidente _____	OO.SS. CISL – FP _____
Componente _____	OO.SS. CGIL – FP _____
Componente _____	OO.SS. UIL - FPL _____
Componente _____	OO.SS. CSA - RAL _____
	R.S.U. Aziendale _____



### **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

#### ***SOMMARIO***

##### ***TITOLO I***

##### ***DISPOSIZIONI GENERALI***

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 - Durata – Revisione

Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

##### ***TITOLO II***

##### ***CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO***

Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

##### ***TITOLO III***

##### ***CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE***

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 7 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)



## Comune di Castelvetroano

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

### **TITOLO IV**

#### **DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree  
(*art. 14 CCNL 16 novembre 2022*)

### **TITOLO V**

#### **INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI**

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro (*art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018*)

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (*art. 84 CCNL 16 novembre 2022*)

### **TITOLO VI**

#### **CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Art. 11 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

### **TITOLO VII**

#### **CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

Art. 12 - Welfare integrative (*art. 82 CCNL 16 novembre 2022*)

### **TITOLO VIII**

#### **DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**

Art. 13 - Reperibilità (*art. 24 CCNL 21 maggio 2018*)

Art. 14 - Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (*art. 30 CCNL 16 novembre 2022*)

Art. 15 - Lavoro straordinario (*art. 32 CCNL 16 novembre 2022*)

Art. 16 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (*art. 53 CCNL 21 maggio 2018*)

Art. 17 - Banca delle ore (*art. 33 CCNL 16 novembre 2022*)



## Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

Art. 18 - Flessibilità dell'orario di lavoro (*art. 36 CCNL 16 novembre 2022*)

Art. 19 - Orario multiperiodale (*art. 31 CCNL 16 novembre 2022*)

Art. 20 - Servizio mensa e buono pasto (*art. 35 CCNL 16 novembre 2022*)

### **TITOLO IX**

#### **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Art. 21 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (*art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022*)

Art. 22 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (*art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022*)

### **TITOLO X**

#### **DISCIPLINE PARTICOLARI**

Art. 23 - Innovazioni tecnologiche e formazione

Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (*art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022*)

### **TITOLO XI**

#### **PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

Art. 25 - Indennità di servizio esterno (*art. 100 CCNL 16 novembre 2022*)

Art. 26 - Indennità di funzione (*art. 97 CCNL 16 novembre 2022*)

Art. 27 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato



## Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

### **TITOLO I**

#### **DISPOSIZIONI GENERALI**

##### **ART. 1 - OGGETTO E OBIETTIVI**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

##### **ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il *Comune di Castelvetro*, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

##### **ART. 3 - DURATA - REVISIONE**

1. Il presente CCI ha durata triennale, dalla *data di sottoscrizione* al 31/12/2025. Esso sostituisce di-sapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

##### **ART. 4 - TEMPI, MODALITÀ E PROCEDURE DI VERIFICA SULL'ATTUAZIONE DEL CCI**

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.



## Comune di Castelvetro

Libero Consorzio Comunale di Trapani

### TITOLO II

## CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

#### ART. 5 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
  - b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
    - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
    - la programmazione operativa e gestionale;
    - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
    - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;



## Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
  - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.
  4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
  5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.



## Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

### TITOLO III

## CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

#### **ART. 6 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE** (ART. 7, COMMA 4, LETT. B), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. È costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
4. Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
5. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto nel «Regolamento per la Gestione Misurazione e Valutazione delle performance».
7. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

#### **ART. 7 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE** (ART. 81 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al 10% dei dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula tipo:

# ALLEGATO "A"



## Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

Premi correlati alla performance individuale	
Numero complessivo dipendenti valutabili	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)	
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
- media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
  - non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - anzianità di servizio presso l'Ente.



## Comune di Castelvetro

Libero Consorzio Comunale di Trapani

### TITOLO IV DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

#### ART. 8 - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (ART. 14 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. «*progressioni economiche*»):
  - a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come «*procedure selettive di area*». Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
  - b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
  - c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Dirigente/Responsabile di Direzione dell'*Ufficio Personale*, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
  - d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
  - e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
    - a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato per un massimo di 40 punti;
    - b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 5 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito, per un massimo di 30 punti;



## Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

*c.1* CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di 30 punti;

- f) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
- 1) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
  - 2) al dipendente più anziano di età;
- g) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

## TITOLO V

### INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

#### ART. 9 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 84-BIS-BIS CCNL 16 NOVEMBRE 20122)

1. L'Ente corrisponde un'unica «*indennità condizioni di lavoro*», destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro il valore massimo giornaliero di € 7,00.

#### ART. 10 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 84 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree *Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione*, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di € 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Direzione Organizzativa, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.
3. Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di Direzione Organizzativa devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono quelle riportati nell'art. 84 c. 1 del CCNL 16.11.2022;
4. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo dirigente/responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.
5. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti/responsabili di Direzione Organizzativa in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

6. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti *part-time* - e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del dirigente/responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

Riepilogo:

**A) Dipendenti Funzionari e Istruttori con responsabilità di servizio.**

- Sino a 05 punti €. 800,00;
- Da 06 a 12 punti €. 1.000,00;
- Da 13 a 23 punti €. 1.500,00;
- Da 24 a 34 punti €. 2.000,00;
- Da 35 a 37 punti €. 3.000,00;
- Da 38 a 40 punti €. 4.000,00.

**B) Dipendenti in qualifica Funzionari, Istruttori, Operatori Esperti con responsabilità di processo**

- Sino a 05 punti €. 500,00;
- Da 06 a 12 punti €. 800,00;
- Da 13 a 23 punti €. 1.000,00;
- Da 24 a 34 punti €. 1.500,00;
- Da 35 a 40 punti €. 2.000,00.

**C) Dipendenti in qualifica Funzionari, Istruttori, Operatori Esperti ed Operatori con compiti di coordinamento di altro personale o lavori di gruppo.**

- Sino a 05 punti €. 400,00;
- Da 06 a 12 punti €. 500,00;
- Da 13 a 23 punti €. 700,00;
- Da 24 a 34 punti €. 850,00;
- Da 35 a 40 punti €. 1.000,00.



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

## TITOLO VI

### **CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

#### **ART. 11 - INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
  - a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
  - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
  - c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e ss.mm.ii. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
  - d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
  - e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
  - f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
  - g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
  - h) compensi ai messi notificatori riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL del 21.5.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
2. per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato</i>
<i>Fino a € 1.500 euro</i>	<i>0,00%</i>
<i>Da 1.501 a 3.000 euro</i>	<i>3,00%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	<i>8,00%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>12,00%</i>

Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

## TITOLO VII

### CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

#### ART. 12 - WELFARE INTEGRATIVO (ART. 82 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

## TITOLO VIII

### DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

#### ART. 13 - REPERIBILITÀ (ART. 24 CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di Direzione Organizzativa anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.
8. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a € 12,00 per ogni 12 ore al giorno.



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

## **ART. 14 - TURNAZIONE E MODALITÀ PER LA RIDUZIONE DELL'ORARIO DEI LAVORATORI TURNISTI (ART. 30 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
  - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
  - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

del CCNL 16 novembre 2022.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
9. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:
  - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
  - alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni.

## **ART. 15 - LAVORO STRAORDINARIO** (ART. 32 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1<sup>^</sup> aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
  - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

## **ART. 16 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (ART. 53 DEL CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
  - a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del *Piano Integrato di attività e Organizzazione (P.I.A.O.)*;
  - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
  - a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
  - b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
  - c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..
7. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
  - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

- D.Lgs. n. 81/2015;
- b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
  - g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
8. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.
9. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
10. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
11. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
12. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

## **ART. 17 - BANCA DELLE ORE** (ART. 33 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente dirigente/responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di cia-



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

- scun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.
2. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente dirigente/responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del *budget* annuo assegnato a ciascun dipendente -, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 20 ore.
  3. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
  4. È previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
  5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
  6. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.
  7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

## **ART. 18 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO** (ART 36 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile così come previsto dal «*Regolamento per la gestione dell'orario di lavoro e di servizio, del lavoro straordinario, dei permessi, dei ritardi e delle assenze dei dipendenti*». Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, etc.).
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie: 08:30 – 13:30 e 15:00 – 18:00.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del Settore.

4. 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:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;

siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;

- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

## **ART. 19 - ORARIO MULTIPERIODALE** (ART. 31 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai seguenti servizi:
  - servizi mensa e trasporto scolastico;
  - servizi di manutenzione di parchi e giardini pubblici;
  - servizi legati in genere ad attività stagionali,anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

## **ART. 20 - SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO** (ART. 35 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
  - a. addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile a condizione che vengano svolte almeno nn. 7 ore di lavoro;
  - b. personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
  - c. addetti ai servizi bibliotecari, scolastici, educativi e museali.



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

## **TITOLO IX DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **ART. 21 - INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO (ART. 7, COMMA 4, LETT. U), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

### **ART. 22 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ (ART. 7, COMMA 4, LETT. V), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al  $\_ \%$  delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal *Regolamento sul Sistema di misurazione della performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
  - a. agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
  - b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

dell'azione amministrativa intrapresa.

*Contratto collettivo integrativo triennio 2023-2025*



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

## TITOLO X DISCIPLINE PARTICOLARI

### ART. 23 - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E FORMAZIONE

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
  - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
  - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.)*, vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

### ART. 24 - MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 7, COMMA 4, LETT. M), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

cui al precedente comma 1.

3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D. Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

## TITOLO XI PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

### **ART. 25 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO** (ART. 100 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 7,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
  - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e.s.m.i.;
  - 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.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
5. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del dirigente/responsabile del Settore competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

### **ART. 26 - INDENNITÀ DI FUNZIONE** (ART. 97 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di € 1.500,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a € 2.500,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di € 2.500,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Le fattispecie alle quali il dirigente/responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:
  - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
  - b) coordinamento di risorse umane;
  - c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formal-



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

- mente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
  - e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
- a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
  - b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
  - c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
  - d. è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
  - e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
  - f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal dirigente/responsabile della Direzione Organizzativa interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CCI.

5. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

Riepilogo:

Area	Importo
<i>FUNZIONARI ED EQ</i>	<i>€ 2.500,00</i>
<i>ISTRUTTORI</i>	<i>€ 1.500,00</i>

## **ART. 27 - PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI ATTIVITÀ E INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di



# Comune di Castelvetro

*Libero Consorzio Comunale di Trapani*

ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^ aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.



***Città di Castelvetrano***  
***Libero Consorzio Comunale di Trapani***

**RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023**

L'anno duemilaventidue il giorno \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ presso i locali comunali ha avuto luogo l'incontro della delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 1/4/1999:

Per la PARTE PUBBLICA (giusta delibera della Giunta Municipale n. ----- del -----)

**Il Presidente -**

Il Responsabile della Direzione

Il Responsabile della Direzione

Il Responsabile della Direzione

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.):

I Rappresentanti delle OO.SS. Territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

## **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER L'ANNO 2023**

### ***Art. 1 – Campo di applicazione, tempi e durata***

Il presente contratto decentrato integrativo economico si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendente del Comune di Castelvetro.

Esso concerne la parte economica relativa al periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2023.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

### ***Art. 2 - Oggetto***

Il presente contratto decentrato integrativo di lavoro (CCDI 2023) viene stipulato ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, applicando gli istituti di natura economica e normativa previsti nello stesso CCNL 21/05/2018 e nel CCNL del 16/11/2022;

Il presente accordo decentrato disciplina i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse economiche di cui agli artt. 67 e 68 del CCNL 21/05/2018 e 79 e 80 del CCNL del 16/11/2022 destinati all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane;

### ***Art. 3 - Fondo per lavoro straordinario***

#### ***Art. 14 CCNL 1/4/99***

Le parti si danno atto che il fondo di cui all'art. 14 del CCNL, per il finanziamento dei compensi da corrispondere ai lavoratori che effettuano prestazioni straordinarie, viene determinato, in base alle disposizioni dello stesso art. 14, comma 4, nella misura di € 29.156,05.

Tale fondo non è soggetto a contrattazione, ma viene riportato al solo fine espositivo.

Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze del personale non prevedibili ed improvvise e, pertanto, previa autorizzazione motivata del capo settore.

Le liquidazioni e il relativo pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario saranno effettuati con provvedimenti dirigenziali, previa autorizzazione a svolgere lavoro straordinario e relativa copertura finanziaria.

**Art.4 - Fondo delle risorse stabili, certe e continue,**

Le parti prendono atto della costituzione del fondo decurtato in quota fissa, con cadenza annuale, a seguito dell'esito dell'ispezione del MEF, avvenuta nel 2012, a cui è seguito l'impegno dell'amministrazione al recupero delle somme indebitamente erogate dal fondo salario accessorio) come riportato nelle seguenti **TABELLA n° 1 (fondo iniziale lordo)** e **TABELLA n° 2 (fondo disponibile)**

Tab. 1 fondo risorse decentrate personale comparto Funzioni Locali -			
ALIMENTAZIONE			
RISORSE STABILI			
comma 1	note		2023
1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le <b>risorse decentrate stabili</b> , indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.	<b>IMPORTO DEL 2017 CERTIFICATO DALL'ORGANO DI REVISIONE, COMPENSIVO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ISTITUITE</b>		487.554,79
<b>A DEDURRE DALL'IMPORTO DI CUI SOPRA</b> = risorse che gli enti dotati della qualifica dirigenziale hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	<b>RISORSE PER LE P.O. DESTINATE NEL 2017 ANCHE SE NON SPESE</b>		131.989,84
<b>Riduzione del fondo a seguito di recupero per trasferimento personale ATA</b>			46.939,20
	<b>A - Totale risorse al netto delle decurtazioni</b>		308.625,75
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:			
a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;		non soggette a limite	28.870,40
b) un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data		non soggette a limite	6.583,20
c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce		soggette a limite	1.456,78

## ALLEGATO "B"

stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;			
d) un importo a base annua pari a € 84,50 per unità di personale destinatarie del presente contratto in servizio al 31/12/2018		non soggette a limite	28.138,50
e) risorse già a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 (giuridico) e B1 e tra D3 (giuridico) e D1, da utilizzare per corrispondere i differenziali stipendiali al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B e D a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e D3.		non soggette a limite	2.389,40
f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è <b>attivabile solo dalle Regioni</b> che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;			
g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziato; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;			

<b>B - TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>376.064,03</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>65.981,50</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>1.456,78</b>

<b>comma 3 - RISORSE VARIABILI</b>			
3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con <b>importi variabili</b> di anno in anno:			
a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;			
b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;			
c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;	non soggette a limite	INCENTIVI TECNICI	150.000,00
	non soggette a limite	COMPENSI AVVOCATURA	30.000,00
	non soggette a limite	COMPENSI ISTAT	15.000,00
d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;	non soggette a limite		1.148,68
e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;			
f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;			

## ALLEGATO "B"

g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;			
h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;			
i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b);			
j) un importo a base annua pari a € 84,50 per unità di personale destinatarie del presente contratto in servizio al 31/12/2008 solo per l'anno 2023, relative al 2021 e 2022	non soggette a limite		56.277,00
		<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>252.425,68</b>
		<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	251.277,00
		<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	1.148,68

RISORSE STABILI NEL 2023	376.064,03
RISORSE VARIABILI NEL 2023	252.425,68
<b>TOTALE FONDO 2023</b>	<b>628.489,71</b>

<b>TOTALE GENERALE FONDO 2023</b>	<b>€ 628.489,71</b>	
<b>RISORSE STABILI E RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO 2016</b>	<b>- € 317.258,50</b>	
<b>TOTALE FONDO 2023 SOGGETTO AL LIMITE DEL FONDO 2016</b>	<b>€ 311.231,21</b>	
<b>TOTALE FONDO 2016</b>	<b>€ 487.554,79</b>	

Si da atto che le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato ammontano ad euro **131.989,84**.

Il Fondo 2023 si quantifica in € 376.064,03 per risorse stabili cui vengono decurtati gli oneri finalizzati al finanziamento degli istituti aventi carattere fisso, prelevando le somme indicate in tabella 2, come di seguito illustrato, e ricavando così il fondo netto utilizzabile ammontante ad € 279.235,66;

**Il Fondo 2023 si quantifica in € 252.425,68 per risorse variabili.**

La predetta somma viene destinata alla remunerazione delle spettanze del personale in servizio nell'ente.

**TAB. 2 - FONDO FINALE DISPONIBILE - anno 2023)**

<b>FONDO INIZIALE</b>	€ 376.064,03	
Somme da prelevare dal fondo	€ 31.181,98	Indennità di comparto,
	€ 65.646,39	Progressioni orizzontali
<b>Totale somme decurtate</b>	€ 96.828,37	
<b>TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI</b>	€ 279.235,66	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI DISPONIBILI</b>	€ 56.277,00	

**Art. 5 - Utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane***Art. 68 CCNL 21.05.2018 e 80 del CCNL del 16/11/2022*

Le risorse disponibili del FONDO (Tab. 2 - € 335.512,66) sono alla remunerazione dei compensi aventi carattere di certezza e stabilità nel tempo e destinate al personale in servizio.

**TAB. 3 – Fondi accessori**

<b>Fondo da ripartire € 335.512,66</b>	€ 279.235,66 - risorse stabili € 56.277,00 - risorse variabili
Art. 80, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022	€ 5.475,00
Art. 80, comma 2, lettera d) CCNL 16.11.2022	€ 218.135,31
Art. 80, comma 2, lettera h) CCNL 16.11.2022	€ 600,00
Art. 80, comma 2, lettere a) e b) CCNL 16.11.2022	111.302,35
<b>TOTALE</b>	<b>€ 335.512,66</b>

I Responsabili di settore, provvedono a segnalare, tempestivamente, all'ufficio personale, eventuali situazioni riguardanti il personale assegnato, per le quali sono venuti meno i presupposti per l'attribuzione delle indennità sopra indicate.

## ALLEGATO "B"

I rappresentanti la PARTE PUBBLICA:

I Rappresentanti delle OO.SS. Territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.):

Il segretario verbalizzante:



**COMUNE DI CASTELVETRANO**  
(Libero Consorzio Comunale di Trapani)

**VII DIREZIONE**  
**PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA, PARTECIPATE E CONTROLLI -**  
**PROVVEDITORATO ED ECONOMATO - GESTIONE RISORSE UMANE**

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE**  
**ATTO VII DIREZIONE N. 142 DEL 25-10-2023**

**OGGETTO:** ART. 79 DEL CCNL – FUNZIONI LOCALI DEL 16.11.2022 – COSTITUZIONE «FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023».

**IL RESPONSABILE DELLA VII DIREZIONE**

Viste:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 79 del 20.12.2022 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022-2024;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 80 del 21.12.2022 è stato approvato il Bilancio di previsione 2022-2024;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 7 dell'11.01.2023, esecutiva, relativa all'approvazione del Piano esecutivo di Gestione 2022-2024;
- il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- il vigente regolamento di contabilità;
- il Testo Unico sull'ordinamento degli Enti locali, approvato con D.lgs. n. 267/2000;

Premesso che:

- in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL 2019-2021;
- l'art. 79 del nuovo contratto rubricato «*Fondo risorse decentrate: costituzione*» prevede quanto segue:

La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:

- a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;
- b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;
- c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in

coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

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

Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

- a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105/2018;
- b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
- c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;
- d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;

Dato atto che:

- in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.
- gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 2 lett. b), c) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 2 non possono essere stanziati dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario,

come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.04.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 2, lett. c) del presente articolo.

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

- la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

- dal 1° gennaio 2023 devono ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate all'art. 79 del CCNL 2019-2021;

Rilevato che il principio concernente la contabilità finanziaria, di cui all'allegato 4/2 al d.lgs. 118/2011, che al punto 5.2 precisa che "Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate", con ciò rendendo obbligatoria la certificazione dei revisori dei conti anche sulla costituzione del fondo;

Considerato che vanno confermate le risorse decentrate, ammontanti ad € 131.989,84, destinate nell'anno 2017 alle Posizioni organizzative di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL 31.03.1999 (oggi art. 13 e seguenti del CCNL 21/5/2018) e che l'importo consolidato del Fondo dovrà essere decurtato di tale somma;

Dato atto, inoltre, che la verifica del rispetto dei limiti che incidono sulla costituzione del Fondo per l'anno 2023, e in particolare quello previsto dal D.lgs. n. 75/2017, art. 23, comma 2, secondo cui l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, verrà riscontrato in modo puntuale nella determinazione definitiva delle risorse decentrate;

Considerato che le risorse fisse sono state adeguate ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. c) del CCNL 21.5.2018, secondo cui «le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni *ad personam* in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio»;

Vista l'allegata tabella di costituzione del fondo delle risorse decentrate destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2023, predisposta nel rispetto dei predetti vincoli, nonché delle prescrizioni contenute nell'art. 40, comma 3-quinquies, 2° periodo, del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Rilevato che le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2023 risultano essere pari ad € 376.064,03e che le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL 2019-2021 ammontano a complessivi € 252.425,68;

Visti i CCNL vigenti per il comparto Funzioni Locali;

Visti i vigenti documenti di programmazione finanziaria;

Vista la certificazione del Collegio dei Revisori, espressa con parere n. 14 del 20.10.2023 assunto al protocollo generale dell'ente in data 23.10.2023 al n. 56477;

## DETERMINA

*per le motivazioni esposte in premessa che qui si intendono integralmente riportate e trascritte*

1. di procedere alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 secondo l'allegata tabella A che fa parte integrante e sostanziale della presente determinazione;
2. di dare atto che gli importi delle risorse integrative dell'anno 2023, unitamente alla spesa preventivabile per il finanziamento delle posizioni organizzative e di risultato e dell'importo del lavoro straordinario, non superano gli importi previsti per il salario accessorio dell'anno 2016, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 e dell'art. 79, comma 6, del CCNL 2019-2021;
3. che gli importi previsti saranno assunti nei limiti degli stanziamenti di competenza del redigendo bilancio di previsione 2023-2025, precisando che alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo per l'anno 2023, entro il 31 dicembre dello stesso anno, l'obbligazione giuridica risulterà perfezionata ai fini dell'esigibilità della spesa e con conseguente attivazione del Fondo pluriennale vincolato di parte corrente per le risorse stanziare e non impegnate nell'esercizio 2023;
4. di dare informazione del presente atto alle OO.SS. ed alle R.S.U., ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, anche ai fini dell'apertura delle trattative per la successiva sottoscrizione del contratto decentrato;
5. di procedere alla pubblicazione del presente provvedimento di costituzione del fondo per l'anno 2023 sul sito istituzionale dell'ente nella sezione trasparenza – personale – contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. L.gs. 33/2013 e ss.mm.ii.;
6. di dare atto che la presente costituzione del Fondo potrà essere oggetto di revisione in caso di eventuali novità legislative, circolari interpretative, e/o nuove disposizioni contrattuali.

**IL RESPONSABILE DI DIREZIONE**  
DOTT. ANDREA ANTONINO DI COMO

**Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii. e norme collegate, il quale  
sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

# Contratto collettivo decentrato integrativo anno 2023.

## Relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, quantificato nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili – unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili indicate all'art. 31, comma 2 del C.C.N.L. 22/1/2004, relative all'anno 2017- art. 67 c.1 CCNL 21/05/2018	487.554,79
Incremento CCNL 21/05/2018- art 67 c. 2 lett a)	28.870,40
Incremento CCNL 21/05/2018- art 67 c. 2 lett b)	6.583,20
Incremento CCNL 21/05/2018- art 67 c. 2 lett c)	1.456,78
Incremento CCNL 16./11/2022 - art 79 c. 1 lett b)	28.138,50
Incremento CCNL 16./11/2022 - art 79 c. 1-bis	2.389,40
Risorse variabili extra tetto	56.277,00
Risorse variabili vincolate a specifiche disposizioni di legge	195.000,00
Risorse variabili nel tetto.	1.148,68
A Dedurre :	
Risorse destinate nel 2017 alle P.O.	131.989,84
Trasferimento personale ATA	46.939,20
Sbilancio rispetto al 2017	
<b>Totale risorse</b>	<b>628.489,71</b>

#### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

##### Risorse consolidate

La parte consolidata del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è quantificata in 487.554,79 (1), alla quale vanno aggiunti:

##### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:

Descrizione	Importo
Incremento CCNL 21/05/2018- art 67 c. 2 lett a)	28.870,40
Incremento CCNL 21/05/2018- art 67 c. 2 lett b)	6.583,20
Incremento CCNL 21/05/2018- art 67 c. 2 lett c)	1.456,78
Incremento CCNL 16./11/2022 - art 79 c. 1 lett b)	28.138,50
Incremento CCNL 16./11/2022 - art 79 c. 1-bis	2.389,40
<b>TOTALE</b>	<b>67.438,28</b>

##### Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:

Descrizione	Importo

<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI al lordo delle decurtazioni</b>	<b>554.993,07</b>
---	-------------------

**Sezione II – Risorse variabili**

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
risorse derivanti da disposizioni di legge .	
incentivi codice appalti	150.000,000
avvocatura	30.000,00
compensi istat – censimento popolazione	15.000,00
ria una tantum	1.148,68
Incremento CCNL 16/11/2022 - art 79 comma 5	56.277,00
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI</b>	<b>252.425,68</b>

**Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo**

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
<b>Parte stabile</b>	
Trasferimento personale ATA	46.939,20
Risorse destinate nel 2017 alle P.O.	131.989,84
Sbilancio rispetto al 2017	
<b>Totale generale riduzioni</b>	<b>178.929,04</b>

**Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
<b>A) Fondo tendenziale</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	554.993,07
Risorse variabili	252.425,68
Totale fondo tendenziale	807.418,75
<b>B) Decurtazioni del Fondo tendenziale</b>	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	178.929,04
Totale decurtazioni fondo tendenziale	178.929,04
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	376.064,03
Risorse variabili	252.425,68
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>628.489,71</b>

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € **96.828,37** relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	31.181,98
Progressioni orizzontali	65.646,39
<b>Totale</b>	<b>96.828,37</b>

### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € **279.235,66** così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno - reperibilità - festività infrasettimanali - servizio domenicale	
Indennità ufficiali di Stato Civile	
Indennità specifiche responsabilità - ex art. 70-quinquies CCNL	
Indennità specifiche responsabilità - ex art. 56-sexies CCNL	
<b>Totale</b>	

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	<b>96.828,37</b>
Somme regolate dal contratto	<b>279.235,66</b>
<b>Totale</b>	<b>376.064,03</b>

### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo Voce non presente

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

**a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;**

Le risorse stabili ammontano ad € **376.064,03**, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano ad € **96.828,37**. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

**b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;**

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'O.I.V.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2022**

**Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato Anno 2022.**

Descrizione	Importo 2023	Importo 2022
Risorse stabili – unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili indicate all'art. 31, comma 2 del C.C.N.L. 22/1/2004, relative all'anno 2017- art. 67 c.1 CCNL 21/05/2018	487.554,79	487.554,79
Incremento CCNL 21/05/2018- art 67 c. 2 lett a)	28.870,40	9.651,20
Incremento CCNL 21/05/2018- art 67 c. 2 lett b)	6.583,20	5.562,38
Incremento CCNL 21/05/2018- art 67 c. 2 lett c)	1.456,78	13.630,24
Incremento CCNL 16./11/2022 - art 79 c. 1 lett b)	28.138,50	
Incremento CCNL 16./11/2022 - art 79 c. 1-bis	2.389,40	
Risorse variabili extra tetto	56.277,00	
Risorse variabili vincolate a specifiche disposizioni di legge - ex art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21.5.2018	195.000,00	150.000,00
Risorse variabili nel tetto.	1.148,68	
A Dedurre :		
Risorse destinate nel 2017 alle P.O.	131.989,84	131.989,84
Trasferimento personale ATA	46.939,20	46.939,20
Sbilancio rispetto al 2017		13.630,24
<b>Totale risorse</b>	<b>628.489,71</b>	<b>473.839,33</b>

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei capitoli di spesa come meglio indicati nella successiva Sezione III, pertanto, la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - dalla verifica a consuntivo il limite di spesa del Fondo dell'anno 2019 risulta rispettato.

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

Il fondo risorse decentrate per l'anno 2023 è finanziato nei pertinenti stanziamenti di spesa del bilancio preventivo 2022/2024, esercizio finanziario 2023 al Titolo I - macroaggregato 101 (compensi ed oneri riflessi a carico dell'ente) ed al Titolo I - macroaggregato 102 (IRAP);

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Castelvetro, 19.10.2023



Il Responsabile della VII Direzione

## PEC

COMUNE DI CASTELVETRANO

Protocollo Arrivo N. 56477/2023 del 23-10-2023

Copia Documento

**Tipo E-mail**

PEC

**Da**

-- &lt; robertofede@pec.it &gt;

**A**

protocollo - &lt; protocollo@pec.comune.castelvetrano.tp.it &gt;

**Oggetto**

parere collegio dei revisori

Sabato 21-10-2023 09:32:42

buongiorno

si trasmette parere n. 14 collegio dei revisori

si invita l'ufficio protocollo a darne comunicazione al segretario, al Presidente del Consiglio all'ufficio di ragioneria.

Per il collegio dei Revisori

il Presidente

dr. Roberto Fede

---

**Allegati:**

Parere\_n.\_14\_del\_20.10.2023\_-\_Certificazione\_Organo\_Revisione\_Costituzione...df.p7m.p7m.p7m

**Dati Tecnici:**

testo\_email.html message.eml sostitutiva.xml Daticert.xml



**CITTÀ DI CASTELVETRANO**  
**Libero Consorzio Comunale di Trapani**

*Il Collegio dei Revisori dei Conti*

**Parere n. 14 del 20.10.2023**

**CERTIFICAZIONE COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2023**

L'anno 2023 il giorno 20 del mese di ottobre il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Castelvetrano, nelle persone dei Revisori:

Dott. Roberto Fede – Presidente -

Dott. Giuseppe Termine – Componente effettivo –

Dott. Raimondo Giuseppe Mario Torregrossa – Componente effettivo –

si è riunito in video conferenza ed ha esaminato la proposta di Determinazione della VII Direzione - Programmazione Finanziaria, Partecipate e Controlli, Provveditorato ed Economato, Risorse Umane avente ad oggetto "Art. 79 del CCNL – Funzioni Locali del 16.11.2022 – Costituzione "Fondo delle Risorse Decentrate anno 2023", ricevuta in data 16.10.2023 e la Relazione Tecnico Finanziaria afferente la citata costituzione ricevuta in data 19.10.2023;

**Visto:**

il C.C.N.L. relativo al comparto funzioni locali, triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16.11.2022 ed in particolare l'art. 79 che disciplina le modalità di costituzione del Fondo Risorse Decentrate a decorrere dall'anno 2023;

**Rilevato che:**

il suddetto C.C.N.L. ha confermato la suddivisione delle suddette risorse come segue:

- ai commi 1 e 1 bis risorse stabili, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità", e che quindi restano acquisite al fondo anche per il futuro;
- ai commi 2, 3, 4, 5 e 6 risorse variabili, che presentano la caratteristica della "eventualità e di variabilità" e che pertanto hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono stanziati e aggiunte alla disponibilità del fondo in argomento;

**Considerato che:**

- l'art.40-bis del D.Lgs 30/03/2001 N. 165 demanda all'Organo di revisione la verifica della compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivati da norme di Legge;

- l'art.40 comma 3 quinquies del citato D.Lgs 165/2001 dispone la nullità delle clausole dell'accordo qualora in contrasto con i vincoli dei contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale;
- l'art 8 del Ccnl 16.11.2022 che prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'Organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1 del D.Lgs 30/03/2001 N. 165;

**Esaminata:**

la proposta summenzionata unitamente all'allegato;

**Rilevato che:**

dai documenti sottoposti per il parere risulta che sono state quantificate le risorse destinate alla contrattazione decentrata per l'anno 2023, al netto di tutte le decurtazioni previste dalla normativa vigente, così distinte:

<b>Fondo Risorse Decentrate Personale Comparto Funzioni Locali</b>			
<b>ALIMENTAZIONE</b>			
<b>RISORSE STABILI</b>			
			<b>2023</b>
1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le <b>risorse decentrate stabili</b> , indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.	<b>IMPORTO DEL 2017 CERTIFICATO DALL'ORGANO DI REVISIONE, COMPENSIVO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ISTITUITE</b>		487.554,79
<b>A DEDURRE DALL'IMPORTO DI CUI SOPRA</b> risorse che gli enti dotati della qualifica dirigenziale hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	<b>RISORSE PER LE P.O. DESTINATE NEL 2017 ANCHE SE NON SPESE</b>		131.989,84
<b>Riduzione del fondo</b> a seguito di recupero per trasferimento personale ATA			46.939,20
		<b>A - Totale risorse al netto delle decurtazioni</b>	<b>308.625,75</b>
<b>2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:</b>			
a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal		non soggette a limite	28.870,40

31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;			
b) un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data		non soggette a limite	6.583,20
c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;		soggette a limite	1.456,78
d) un importo a base annua pari a € 84,50 per unità di personale destinatarie del presente contratto in servizio al 31/12/2018		non soggette a limite	28.138,50
e) risorse già a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 (giuridico) e B1 e tra D3 (giuridico) e D1, da utilizzare per corrispondere i differenziali stipendiali al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B e D a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e D3.		non soggette a limite	2.389,40
f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è <u>attivabile solo dalle Regioni</u> che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;			
g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;			

<b>B - TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>376.064,03</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>65.981,50</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>1.456,78</b>

<b>RISORSE VARIABILI</b>			
3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con <b>importi variabili</b> di anno in anno:			
a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;			
b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;			
c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;	non soggette a limite	INCENTIVI TECNICI	150.000,00
	non soggette a limite	COMPENSI AVVOCATURA	30.000,00
	non soggette a limite	COMPENSI ISTAT	15.000,00

d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;	soggette al limite		1.148,68
e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;			
f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;			
g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;			
h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;			
i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b);			
j) un importo a base annua pari a € 84,50 per unità di personale destinatarie del presente contratto in servizio al 31/12/208 solo per l'anno 2023, relative al 2021 e 2022	non soggette a limite		56.277,00
		<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>252.425,68</b>
		<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	251.277,00
		<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	1.148,68

RISORSE STABILI NEL 2023	376.064,03
RISORSE VARIABILI NEL 2023	252.425,68
<b>TOTALE FONDO 2023</b>	<b>628.489,71</b>

<b>TOTALE GENERALE FONDO 2023</b>	<b>€ 628.489,71</b>	
<b>RISORSE STABILI E RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO 2016</b>	<b>- € 317.258,50</b>	
<b>TOTALE FONDO 2023 SOGGETTO AL LIMITE DEL FONDO 2016</b>	<b>€ 311.231,21</b>	
<b>TOTALE FONDO 2016</b>	<b>€ 487.554,79</b>	€

Il Fondo 2023 per risorse stabili si quantifica in € 376.064,03 da cui si devono decurtare gli oneri finalizzati al finanziamento degli istituti aventi carattere fisso:

1. Indennità di comparto per € 31.181,98
2. Progressioni orizzontali per € 65.646,39

Pertanto il totale delle risorse stabili disponibili ammonta ad € 279.235,66

Il Fondo 2023 per risorse variabili si quantifica in € 252.425,68

Il Fondo per lavoro straordinario da corrispondere ai lavoratori che effettuano prestazioni straordinarie, viene determinato, in base alle disposizioni dell'art. 14, comma 4, nella misura di € 29.156,05

**Rilevato che:**

- con la determinazione *de quo* è stato correttamente costituito (nella sua parte stabile e nella sua parte variabile), ai sensi della legge vigente e dei contratti nazionale ed aziendale vigenti, il Fondo risorse decentrate 2023;
- in particolare, il Fondo risorse decentrate 2023:
  - rispetta l'art. 79 del CCNL 2019/2021;
  - rispetta il plafond massimo del 2016 di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n.75/2017;
- le voci fisse (progressioni orizzontali e indennità di comparto) sono state correttamente quantificate e allocate;

**Considerato che:**

pertanto, si può certificare la compatibilità finanziaria, normativa e contrattuale del Fondo risorse decentrate 2023, in quanto coerente e conforme con il bilancio comunale, con la legge, con i regolamenti e con i contratti nazionale e decentrato, formulando parere favorevole sullo stesso;

**Visti:**

- il C.C.N.L. relativo al comparto funzioni locali, triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16.11.2022
- lo Statuto
- il Regolamento di contabilità dell'Ente;

**CERTIFICA**

nel rispetto delle norme richiamate in premessa, che la costituzione del fondo per le risorse decentrate destinate al personale dipendente non dirigente per l'anno 2023 è stata formulata nel rispetto dei vigenti limiti normativo/contrattuali e dei vincoli di bilancio per l'esercizio 2023.

**L'Organo di revisione**

(Firmato digitalmente)

Dott. Roberto Fedè

Dott. Giuseppe Termine

Dott. Raimondo Giuseppe Mario Torregrossa