COMUNE DI MALFA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

☐ ORIGINALE ☒ COPIA **N.126** **Data 04.10.21**

OGGETTO: "Recepimento dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo Parte economica per l'anno 2021.Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva."

L'anno duemilaventuno, il giorno quattro, del mese di Ottobre, alle ore 12,37 e ss., previa convocazione urgente disposta dal Sindaco, si è riunita in videoconferenza la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

N.	Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
1	RAMETTA CLARA	Sindaco	P	
2	SANGIOLO LUCIANO	Vice Sindaco	P	
3	CINCOTTA LORENZO	Assessore	P	
4	ZAMPOGNA GIUSEPPE	Assessore		A

Presiede il SINDACO dott.ssa Clara Rametta.

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE dott.Antonio Tumminello.

I partecipanti sono collegati telematicamente. Si dà atto che la piattaforma telematica, che permette il riconoscimento facciale e vocale e quindi l'identificazione dei partecipanti da parte del Segretario, è la piattaforma Skype per videoconferenze. Si dà atto, altresì, che i partecipanti alla seduta sono collegati per mezzo di apparecchiature e sistemi informatici in grado di assicurare tale identificazione e la massima riservatezza, percepire la presenza in remoto degli altri partecipanti e intervenire nella discussione. Accertato che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore o degli altri partecipanti alla seduta , si procede al suo regolare svolgimento.

IL PRESIDENTE

Vista la Determina Sindacale n. 08 del 16/03/2020, avente ad oggetto "Emergenza coronavirus: individuazione prestazione lavorative da rendere in presenza come previsto dal DPCM 11 marzo 2020;

Vista la Determina Sindacale n. 9 del 23/03/2020, avente ad oggetto "Modalità di gestione telematica da remoto delle sedute di Giunta Comunale";

Constatato che il numero dei presentì è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i presentì a deliberare la proposta in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'unita proposta di deliberazione, meglio descritta in oggetto, corredata dai pareri di cui all'ex art. 53 della Legge 8 Giugno 1990, n. 142, quale risulta recepita dall'art. 1 della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48; Visto l'art. 3 della L.R. n.7/92 quale risulta modificato ed integrato dall'art; 41 della L.R. n,26/93 comma 2; Visto *lo Statuto Comunale;*

Visto l'O.A.EE.LL.;

Ritenuto di approvarla;

Con voti unanimi, legalmente espressi

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione sopra riportata relativa all'argomento di cui in oggetto corredata dai potori su di essa apposti ai sensi dell'art. 53 della legge 142/90 recepita dalla L.R. n.48/91 art. 1 comma 1, Indora I.

La presente deliberazione, con separata votazione con esito favorevole unanime, viene dichiarata immediatamente esecutiva.

La seduta si è conclusa alle ore 12,50.

Proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta Municipale su iniziativa del Sindaco avente per oggetto: Propositi di deliberazione da sottoporre alla Giunta Municipale su iniziativa del sindaco avente ad oggetto: "Recepimento dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo Parte economica per l'anno 2021. Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva."

IL SINDACO

Premesso:

-che il contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Regioni Autonomie Locali sottoscritto in data 2 1.05.2018 prevede all'art.7 i soggetti e le materie oggetto della contrattazione integrativa;

Visti:

- l'art. 8 del CCNL 21705/2018, che fissa i tempi e procedure per la stipulazione o il. rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dei livelli;

-l'art. 40 del D.Lgs. N. 165/2001, come modificato dal D.lgs. N. 150/2009;

Vista la determina Settoriale Economico-Finanziario Reg. Gen. n.403 del 22.07.2021 con la quale è stato costituito il fondo per l'anno 2021;

Vista la delibera G.C. n.109 del 06.09.2021 "Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la stipula del nuovo contratto decentrato integrativo con contestuale nomina delegazione di parte pubblica e ripartizione od utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021";

Vista l'ipotesi di ipotesi di CCDI 2021 definita dalle parti siglata nella seduta del 23.09.2021 riguardante la parte economica Anno 2021;

Preso atto che la suddetta ipotesi di CCDI, unitamente alla relazione illustrativa tecnico-finanziaria redatta secondo lo schema di cui alla circolare n. 25/2012 del Ministero Economia e finanze, è stata trasmessa ai sensi dell'art. 4 del CCNL 22/01/2004 nonché dell'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001 , come sostituito dal comma 1 dell'alt. 55 del D.Lgs 150/2009 al revisori dei conti per l'espressione del parere di competenza;

Richiamato in particolare l'art.8 CCNL 21/05/2018, che prevede i tempi c le procedine per la stipulazione del CCDI dispone , al comma 6, che l'ipotesi di CCDI definita dalla Delegazione trattante è inviata al Collegio dei Revisori dei Conti entro 10 giorni dalia sottoscrizione, corredata da apposita relazione illustrativa tecnica finanziaria c che, trascorsi 15 giorni senza rilievi , l'Organo di Governo dell'Ente autorizza il Presidente delia Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto

Accertato che copia della suddetta ipotesi contrattuale, corredata da relazione illustrativa -tecnico finanziaria, è stata trasmessa al Revisore dei Conti;

Visto il parere favorevole espresso dal revisore dei conti in data 01/10/2021 assunto al protocollo dell'ente al n.9592 di pari data sulla compatibilità dei costi della CCDI con i vincoli di bilancio c sulla certificazione degli oneri;

Ritenuto di prendere atto dell'avvenuta sottoscrizione provvisoria da parte della delegazione trattante e quindi autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato parte economica per l'anno 2021;

Visti i pareri favorevoli in ordine alia regolarità tecnica e contabile del presente atto espressi, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" - T.U.E.L. approvato con D.Lgs.

18/08/2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, rispettivamente dal Responsabile del personale dal Responsabile del servizio finanziario, che entrano a far parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Visto il bilancio Comunale;

Visto l'art.35 della Legge 142/90, come recepito dalla L.R.44/91;

Visto l'ord. A.EE.LL. Vigente nella Regione Siciliana;

PROPONE

Di approvare l'ipotesi di contratto decentrato integrativo anno 2021 relativa alla parte economica Anno 2021 sottoscritta nella seduta del 23.09.21 fra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di. parte sindacale, facente parte integrante e sostanziale del presente atto;

Per tutto quanto esposto, di autorizzare, ai sensi dell'art. 8 CCNL 21/05/2018, il Presidente della delegazione trattante, a sottoscrivere il CCD1 integrativo parte economica relativo all'anno 2021 (Costituzione del fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2020), siglato in sede di delegazione l rattante nella seduta del 23.09.21;

Il Proponente
Dott.ssa Clara Rametta

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E SINDACALE - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA – PARTE ECONOMICA - ANNO 2021

L'anno Duemilaventuno, il giorno ventitre del mese di Settembre, alle ore 16,00 si è riunita la parte datoriale e la parte sindacale del Comune di Malfa per la contrattazione decentrata integrativa annualità economica 2021.
Sono presenti:

PARTE PUBBLICA

1. Dott.Antonio Tumminello, Presidente;
2. Rag.ra Adriana La Mancusa, Componente;
3. Giuseppe Garito, Componente;

DELEGAZIONE SINDACALE
CGIL Sig. Francesco Fucile;
CISL Sig. Giovanni Coledi;
CISL Sig. Maurizio Gilberto

RSU
Santacroce Luigi (UIL);
Ciampi Arturo (CGIL);

Premesso che:
- Con delibera di Giunta n.109 del 06.09.2021 è stata designata la delegazione di parte datoriale, ai sensi e per gli effetti dell'art.7 comma 3 e dell'art.8 comma 2 del C.C.N.L. 21 maggio 2018 nelle persone del segretario comunale (Presidente) e dei Responsabili di P.O. dei Settori Amministrativo e Finanziario;
- Con determina Settoriale U.F. Reg. Gen. n.403 del 22.07.2021 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art.67 del CCNL 21 maggio 2018 ammonta ad **€.84.863,90**;
- Con nota assunta al protocollo dell'Ente al n.9026 del 13.09.21 è stata convocata la Contrattazione Decentrata Parte Economica per l'anno 2021 con le Organizzazioni Sindacali, R.S.U. e Parte Datoriale;

Preso atto che le risorse disponibili per l'anno 2021 a seguito della "Costituzione il fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art.67 del CCNL 21 maggio 2018 – anno 2021" effettuata con determina Settoriale U.F. Reg. Gen.n.403 del 22.07.2021 calcolate ai sensi dell'art.68, comma 1, del CCNL 21.05.2018, da destinare agli utilizzi previsti dall'art.68, c.2, del CCNL 21.05.2018, secondo i criteri previsti in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art.7, comma 4,lett.a), del CCNL 21.05.2018 ammontano ad €.57.799,98

Prima di procedere alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate Parte economica anno 2021, le parti convengono di avviare un percorso di progressione economica orizzontale a valere nel biennio 2021/2022 e comunque entro il limite del 50% del personale avente diritto, precisando altresì che per l'anno 2021 la Peo è pari ad **€.5.400,00**.

Indennità condizioni di lavoro CCNL 21.5.2018

Indennità per attività viene riconosciuta a n.04 dipendenti :

- N.01 Dipendente di Cat.C – Istruttore Amministrativo – Agente di P.M.;
- N.01 Dipendente di Cat.C – Istruttore Contabile – Economo;

Risorse utilizzabili per l'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro disponibili **€.2.75333**;

La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata in considerazione dei fattori appresso indicati:

- Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- Improgrammabilità dell'orario di servizio riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 1);
- Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso causale 3);
- Ampia flessibilità del modello organizzativo del servizio, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con : flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione – collegi – formazione) (peso causale 5);
- Utilizzo di sostanze chimiche e/o biologiche (peso 1);
- Utilizzo di catrame – bitume – oli e loro derivati (peso 1);
- Attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento (peso 3);
- Attività con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere (peso 3);
- Attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ea altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (peso 3);
- Attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (peso 3);
- Conduzione cucina (peso 3);
- Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso 3);
- Lavori di necrofori fossori e necrofori esumatori (peso 5).

L'indice di rischio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento è il seguente:

a) Indice di rischio assente (peso causale 0);

b) Indice di rischio basso (peso causale 1)

c) Indice di rischio medio (peso causale 3)

d) Indice di rischio alto (peso causale 5)

Indennità maneggio valori CCNL 21.5.2018

Indennità maneggio valori viene riconosciuta a n. 01 dipendente Cat. C.1 – Istruttore Contabile che svolge le funzioni di economo (Determina Settoriale U.F. Reg. Gen.n.06/21;

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

a) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Economi: nessun maneggio valori (peso causale 0);

b) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Economi: da € 1,00 ad € 5.000,00 (peso causale 1);

c) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Economi: da € 5.001,00 ad € 50.000,00 (peso causale 3);

d) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Economi: oltre € 50.001,00 (peso causale 5).

Qualora ricorra almeno una delle sopra citate condizioni di lavoro, si attribuisce per le caratteristiche dell'ente il seguente punteggio:

Indice di Ente	Fino a 3.000 ab.	Da 3.001 a 15.000 ab.	Enti oltre 15.000 ab.
Pesatura	1	3	5

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa:

Disagio	(nessun disagio)	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D
Pesatura disagio	0	1	3	5
Rischio	Nessun rischio	Lettere A e B	Lettere C-H	Lettera I
Pesatura rischio	0	1	3	5
Maneggio valori	Nessun maneggio valori	Da euro 1,00 a 5.000,00	Da euro 5.001,00 a 50.000,00	Oltre euro 50.001,00
Pesatura maneggio	0	1	3	5
Indice di Ente	Fino a 3.000,00 ab.	Da 3.001,00 a 15.000 ab.	Enti oltre 15.000,00	
pesatura	1	3	5	

Individuate le condizioni di lavoro e graduate le stesse, l'indennità potrà essere come appresso:

Punteggio dei 4 fattori	Fascia indennità
Da 1 a 3 punti	€ 2,00*
Da 4 a 6 punti	€ 3,00*
Da 7 a 9 punti	€ 6,00*
Da 10 a 12 punti	€ 8,00*

Oltre 12 punti	€ 10,00*

Risorse utilizzabili per l'erogazione dell'indennità maneggio valori disponibili **€.235,00**;

Specifiche Responsabilità art.70 quinques c.1 CCNL 21.5.2018

Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino ad un max. 3.000 euro è determinato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
15 Punti max	Organizzazione (A)
21 Punti max	Complessità (B)
15 Punti max	Livello di autonomia (C)
30 Punti max	Gestione (D)
15 Punti max	Responsabilità (E)
4 Punti max	Incarico di sostituzione titolare di P.O. (F)

	Organizzazione (A) VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai responsabili di P.O. e al fine dell'obiettività di valutazione, si terrà conto: Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due, basso – da tre a cinque, medio – da sei in poi, alto (1-3-5) Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5) Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)

	Complessità (B) VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di P.O. e al fine dell'obiettività valutazione, si terrà conto del: Grado complessità giuridica: basso-medio-alto (2-5-7) Grado complessità tecnica: basso-medio-alto (2-5-7) Grado complessità gestionale: basso-medio-alto (2-5-7)

	Livello di autonomia (C) VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di P.O. e al fine dell'obiettività di valutazione, si terrà conto: punti 5: il soggetto svolge incarichi che comportano un asso livello di autonomia operativa. Punti 10: il soggetto svolge incarichi che comportano un livello medio di autonomia operativa. Punti 15: il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa.	

	Gestione (D) VALTAZIONE MASSIMA 30 punti La pesatura delle attività gestite dl responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di P.O. in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi: Punti 10 Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previste da leggi e regolamenti. Punti 20 Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse anche se ripetitive che comportano rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.) Punti 30 Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse non ripetitive che comportano notevole impegno, rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.)

	Responsabilità (E) VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti

	La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di P.O. e al fine dell'obiettività di valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi: • Responsabilità civile basso-medio-alto (1-3-5) • Responsabilità penale basso-medio-alto (1-3-5-) • Responsabilità contabile basso-medio-alto (1-3-5-)

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

I° Settore Amministrativo
I sottoelencati Dipendenti sono stati individuati come Responsabili del procedimento con Determina Settoriale U.A. Reg. Gen. n.410/21;

- n.03 dipendente Cat. C.5. – Istruttore Amministrativo - Responsabile Affari Generali;
- n.02 dipendente Cat. C.1 – Istruttore Amministrativo - Responsabile Ufficio Polizia Municipale;
- n.01 dipendente Cat. C.1 – Istruttore Amministrativo - Responsabile Ufficio Anagrafe;

II° Settore Economico -Finanziario
La sottoelencata Dipendente è stata individuata come Responsabile del procedimento con Determina Settoriale U.F. Reg. Gen. n.400/20;
-n.01 dipendente Cat. C.1 – Istruttore Contabile - Responsabile Ufficio Acquedotto;

III° Settore Tecnico Edilizia Privata
Il sottoelencato Dipendente è stato individuato come Responsabile del procedimento con Determina Settoriale U.T. 3° Settore Edilizia Privata Reg. Gen. n.297/21;
-n.01 Dipendente Cat. C.1 – Istruttore Tecnico - Edilizia Privata e Protezione Civile;

IV° Settore Tecnico Lavori Pubblici
Il sottoelencato Dipendente è stato individuato come Responsabile del procedimento con Determina Settoriale U.T. 4° Settore Lavori Pubblici Reg. Gen. n.52/21;
-n.01 dipendente Cat. C.5 – Istruttore Tecnico - Responsabile Ufficio Nettezza Urbana e Contratti;

Risorse utilizzabili per l'erogazione dell'indennità Specifiche Responsabilità art.70 quinques c.1 CCNL 21.5.2018 disponibili **€.11.300,00**;

Reperibilità art.24 CCNL 21.5.2019

Indennità per reperibilità viene riconosciuta a n.05 Dipendenti:
- N.02 Dipendenti di Cat.A - Operatore – di cui n.1 manutenzione rete idrica e n.1 rifornimento acquedotto comunale;
- N.02 Dipendenti di Cat.C – Istruttore Amministrativo – Agente di P.M.;
- N.01 Dipendente di Cat.C – Istruttore Amministrativo - Responsabile Ufficio Anagrafe;

Risorse utilizzabili per l'erogazione della Reperibilità (art.24 C.C.N.L. 21.5.2019) disponibili **€.7.402,50**;

Il budget complessivo per produttività e progettualità è pari ad **€.12.700,00**, che verrà distribuito tra i vari settori sulla scorta di quanto previsto nella deliberazione di G.M. n.92 del 23.07.21.
Attuazione delle misure del Piano per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2021/2023 €.1.000,00;
Potenziamento della Biblioteca Comunale €.1.000,00;
Miglioramento dell'immagine del paese €.2.700,00;
Lotta all'evasione fiscale €.1.000,00;
Servizi di Approvvigionamento idrico €.7.000,00;
Di stabilire che per la Performance la somma prevista è pari ad €.16.000,00 da ripartire tra il personale avente diritto in base ai criteri di ripartizione previsti dalla vigente Regolamento sulla misurazione della Performance individuale.
Il presente accordo vale come preintesa per l'anno 2021 (C.C.D.I. – Parte economica anno 2021) e che lo stesso venga sottoposto al parere del revisore dei Conti e all'esame della Giunta per la sottoscrizione definitiva.
A conclusione della riunione, le parti auspicano un incontro con l'Amministrazione Comunale al fine di discutere sulle varie problematiche inerenti il personale part-time ed eventuali progressioni verticali da programmare nonché sull'istituzione dei buoni pasto per il personale che effettua il rientro pomeridiano.
Malfa lì 23.09.2021;

Letto, approvato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA

TUMMINELLO ANTONIO
2021.09.24 11:34:20
CN=TUMMINELLO ANTONIO
C=IT
2.5.4.4=TUMMINELLO
2.5.4.42=ANTONIO
RSA/2048 bit

Dott. Antonio Tumminello, Presidente_____;

Rag.ra Adriana La Mancusa, Componente _____

Giuseppe Garito, Componente _____;

DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL Sig. Francesco Fucile_____;

CISL Sig. Giovanni Coledi_____;

RSU

Santacroce Luigi (UIL)_____;

Ciampi Arturo (CGIL) ;

Risorse utilizzabili per l'erogazione della Reperibilità (art.24 C.C.N.L. 21.5.2019) disponibili €.7.402,50;

Il budget complessivo per produttività e progettualità è pari ad €.12.700,00, che verrà distribuito tra i vari settori sulla scorta di quanto previsto nella deliberazione di G.M. n.92 del 23.07.21.
Attuazione delle misure del Piano per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2021/2023 €.1.000,00;
Potenziamento della Biblioteca Comunale €.1.000,00;
Miglioramento dell'immagine del paese €.2.700,00;
Lotta all'evasione fiscale €.1.000,00;
Servizi di Approvvigionamento idrico €.7.000,00;
Di stabilire che per la Performance la somma prevista è pari ad €.16.000,00 da ripartire tra il personale avente diritto in base ai criteri di ripartizione previsti dalla vigente Regolamento sulla misurazione della Performance individuale.
Il presente accordo vale come preintesa per l'anno 2021 (C.C.D.I. – Parte economica anno 2021) e che lo stesso venga sottoposto al parere del revisore dei Conti e all'esame della Giunta per la sottoscrizione definitiva.
A conclusione della riunione, le parti auspicano un incontro con l'Amministrazione Comunale al fine di discutere sulle varie problematiche inerenti il personale part-time ed eventuali progressioni verticali da programmare nonché sull'istituzione dei buoni pasto per il personale che effettua il rientro pomeridiano.
Malfa lì 23.09.2021;

Letto, approvato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA

Dott. Antonio Tumminello, Presidente_____;

Rag.ra Adriana La Mancusa, Componente _____;

Giuseppe Garito, Componente _____;

DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL Sig. Francesco Fucile_____;

CISL Sig. Giovanni Coledi_____; CISL FP Maurizio Giliberto

RSU

Santacroce Luigi (UIL)_____;

Ciampi Arturo (CGIL) ;

Risorse utilizzabili per l'erogazione della Reperibilità (art.24 C.C.N.L. 21.5.2019) disponibili **€.7.402,50**;

Il budget complessivo per produttività e progettualità è pari ad **€.12.700,00**, che verrà distribuito tra i vari settori sulla scorta di quanto previsto nella deliberazione di G.M. n.92 del 23.07.21.
Attuazione delle misure del Piano per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2021/2023 €.1.000,00;
Potenziamento della Biblioteca Comunale €.1.000,00;
Miglioramento dell'immagine del paese €.2.700,00;
Lotta all'evasione fiscale €.1.000,00;
Servizi di Approvvigionamento idrico €.7.000,00;
Di stabilire che per la Performance la somma prevista è pari ad €.16.000,00 da ripartire tra il personale avente diritto in base ai criteri di ripartizione previsti dalla vigente Regolamento sulla misurazione della Performance individuale.
Il presente accordo vale come preintesa per l'anno 2021 (C.C.D.I. – Parte economica anno 2021) e che lo stesso venga sottoposto al parere del revisore dei Conti e all'esame della Giunta per la sottoscrizione definitiva.
A conclusione della riunione, le parti auspicano un incontro con l'Amministrazione Comunale al fine di discutere sulle varie problematiche inerenti il personale part-time ed eventuali progressioni verticali da programmare nonché sull'istituzione dei buoni pasto per il personale che effettua il rientro pomeridiano.
Malfa lì 23.09.2021;

Letto, approvato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA

Dott. Antonio Tumminello, Presidente_____;

Rag.ra Adriana La Mancusa, Componente Adriana La Mancusa

Giuseppe Garito, Componente _____;

DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL Sig. Francesco Fucile_____;

CISL Sig. Giovanni Coledi_____;

RSU

Santacroce Luigi (UIL)_____;

Ciampi Arturo (CGIL) _____;

Risorse utilizzabili per l'erogazione della Reperibilità (art.24 C.C.N.L. 21.5.2019) disponibili **€.7.402,50**;

Il budget complessivo per produttività e progettualità è pari ad **€.12.700,00**, che verrà distribuito tra i vari settori sulla scorta di quanto previsto nella deliberazione di G.M. n.92 del 23.07.21.
Attuazione delle misure del Piano per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2021/2023 €.1.000,00;
Potenziamento della Biblioteca Comunale €.1.000,00;
Miglioramento dell'immagine del paese €.2.700,00;
Lotta all'evasione fiscale €.1.000,00;
Servizi di Approvvigionamento idrico €.7.000,00;
Di stabilire che per la Performance la somma prevista è pari ad €.16.000,00 da ripartire tra il personale avente diritto in base ai criteri di ripartizione previsti dalla vigente Regolamento sulla misurazione della Performance individuale.
Il presente accordo vale come preintesa per l'anno 2021 (C.C.D.I. – Parte economica anno 2021) e che lo stesso venga sottoposto al parere del revisore dei Conti e all'esame della Giunta per la sottoscrizione definitiva.
A conclusione della riunione, le parti auspicano un incontro con l'Amministrazione Comunale al fine di discutere sulle varie problematiche inerenti il personale part-time ed eventuali progressioni verticali da programmare nonché sull'istituzione dei buoni pasto per il personale che effettua il rientro pomeridiano.
Malfa lì 23.09.2021;

Letto, approvato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA

Dott. Antonio Tumminello, Presidente_____;

Rag.ra Adriana La Mancusa, Componente Adriana La Mancusa

Giuseppe Garito, Componente Garito Giuseppe;

DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL Sig. Francesco Fucile_____

CISL Sig. Giovanni Coledi_____

RSU

Santacroce Luigi (UIL)_____;

Ciampi Arturo (CGIL) ;

COMUNE DI MALFA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2021
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

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

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

Data di sottoscrizione		23.09.21
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: 1.Dott.Antonio Tumminello, Presidente; 2.Rag.ra Adriana La Mancusa, Componente; 3.Giuseppe Garito, Componente; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL CISL Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL CISL UIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2021 b) Indennità condizioni di lavoro CCNL 21.5.2018; c) Indennità maneggio valori CCNL 21.5.2018; d) Specifiche Responsabilità art.70 quinques c.1 CCNL 21.5.2018; f) Reperibilità art.24 CCNL 21.5.2019; h)Produttività (Performance); g)Progressioni Orizzontali;
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti	**Intervento dell'Organo di controllo interno.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 23.07.21 (Verbale n.11).
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera di G.M. n.92 del 23.07.2021; Approvazione Bilancio di Previsione 2021/2023 con Deliberazione di C.C. n.18 del 24.06.21;
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 31.03.2021 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2021-2023.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni:.....
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. Il Comune non è destinatario diretto di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).
Eventuali osservazioni: Nulla		

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

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede :

1) **Utilizzo risorse decentrate anno 2021**

- Indennità condizioni di lavoro CCNL 21.5.2018;
- Indennità maneggio valori CCNL 21.5.2018;
- Specifiche Responsabilità art.70 quinques c.1 CCNL 21.5.2018;
- Reperibilità art.24 CCNL 21.5.2019;
- Produttività (Performance);
- Progressioni Orizzontali;

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2020 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

Indennità condizioni di lavoro CCNL 21.5.2018

La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata in considerazione dei fattori appresso indicati:

- Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- Improgrammabilità dell'orario di servizio riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 1);
- Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso causale 3);
- Ampia flessibilità del modello organizzativo del servizio, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con : flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione – collegi – formazione) (peso causale 5);
- Utilizzo di sostanze chimiche e/o biologiche (peso 1);
- Utilizzo di catrame – bitume – oli e loro derivati (peso 1);
- Attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento (peso 3);
- Attività con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere (peso 3);
- Attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ea altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (peso 3);
- Attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (peso 3);
- Conduzione cucina (peso 3);
- Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso 3);
- Lavori di necrofori fossori e necrofori esumatori (peso 5).

L'indice di rischio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento è il seguente:

a) Indice di rischio assente (peso causale 0);

b) Indice di rischio basso (peso causale 1)

c) Indice di rischio medio (peso causale 3)

d) Indice di rischio alto (peso causale 5)

e)

Indennità maneggio valori CCNL 21.5.2018

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

a) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Economi: nessun maneggio valori (peso causale 0);

b) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Economi: da € 1,00 ad € 5.000,00 (peso causale 1);

c) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Economi: da € 5.001,00 ad € 50.000,00 (peso causale 3);

d) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Economi: oltre € 50.001,00 (peso causale 5).

Qualora ricorra almeno una delle sopra citate condizioni di lavoro, si attribuisce per le caratteristiche dell'ente il seguente punteggio:

Indice di Ente	Fino a 3.000 ab.	Da 3.001 a 15.000 ab.	Enti oltre 15.000 ab.
Pesatura	1	3	5

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa:

Disagio	(nessun disagio)	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D
Pesatura disagio	0	1	3	5
Rischio	Nessun rischio	Lettere A e B	Lettere C-H	Lettera I
Pesatura rischio	0	1	3	5
Maneggio valori	Nessun maneggio valori	Da euro 1,00 a 5.000,00	Da euro 5.001,00 a 50.000,00	Oltre euro 50.001,00
Pesatura maneggio	0	1	3	5
Indice di Ente	Fino a 3.000,00 ab.	Da 3.001,00 a 15.000 ab.	Enti oltre 15.000,00	
pesatura	1	3	5	

Individuate le condizioni di lavoro e graduate le stesse, l'indennità potrà essere come appresso:

Punteggio dei 4 fattori	Fascia indennità
Da 1 a 3 punti	€ 2,00*
Da 4 a 6 punti	€ 3,00*
Da 7 a 9 punti	€ 6,00*
Da 10 a 12 punti	€ 8,00*

Oltre 12 punti	€ 10,00*

Risorse utilizzabili per l'erogazione dell'indennità maneggio valori disponibili **€.235,00**;

Specifiche Responsabilità art.70 quinques c.1 CCNL 21.5.2018

Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino ad un max. 3.000 euro è determinato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
15 Punti max	Organizzazione (A)
21 Punti max	Complessità (B)
15 Punti max	Livello di autonomia (C)
30 Punti max	Gestione (D)
15 Punti max	Responsabilità (E)
4 Punti max	Incarico di sostituzione titolare di P.O. (F)

	Organizzazione (A) VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai responsabili di P.O. e al fine dell'obiettività di valutazione, si terrà conto: Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due, basso – da tre a cinque, medio – da sei in poi, alto (1-3-5) Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5) Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)

	Complessità (B) VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti

	La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di P.O. e al fine dell'obiettività valutazione, si terrà conto del: Grado complessità giuridica: basso-medio-alto (2-5-7) Grado complessità tecnica: basso-medio-alto (2-5-7) Grado complessità gestionale: basso-medio-alto (2-5-7)

	Livello di autonomia (C) VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di P.O. e al fine dell'obiettività di valutazione, si terrà conto: punti 5: il soggetto svolge incarichi che comportano un asso livello di autonomia operativa. Punti 10: il soggetto svolge incarichi che comportano un livello medio di autonomia operativa. Punti 15: il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa.	

	Gestione (D) VALTAZIONE MASSIMA 30 punti La pesatura delle attività gestite dl responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di P.O. in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:

	Punti 10 Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previste da leggi e regolamenti. Punti 20 Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse anche se ripetitive che comportano rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.) Punti 30 Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse non ripetitive che comportano notevole impegno, rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.)

	Responsabilità (E) VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di P.O. e al fine dell'obiettività di valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi: • Responsabilità civile basso-medio-alto (1-3-5) • Responsabilità penale basso-medio-alto (1-3-5-) • Responsabilità contabile basso-medio-alto (1-3-5-)

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

Reperibilità art.24 CCNL 21.5.2019

1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.

2. La reperibilità è l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata, per svolgere un intervento d'emergenza.

3. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

5. L'importo ai sensi dell'art. 24 del CCNL 2016/2018 è stabilito in € 10,32 per 12 ore al giorno ed è raddoppiato se la reperibilità ricade in giornata festiva.

PROGETTI INCENTIVANTI:

Il budget complessivo per produttività e progettualità è pari ad **€.17.400,00**, che verrà distribuito tra i vari settori sulla scorta di quanto previsto nella deliberazione di G.M. n.45 del 24.06.20.

Si è ravvisato la necessità di procedere alla modifica dell'art.20 della Parte normativa del CCDI 2019 riguardante i Premi correlati alla performance individuale, prevedendo che la quota di Preformance spettante al singolo dipendente, avviene previa definizione del budget economico di ogni obiettivo inserito nel Piano della Performance opportunamente vagliati e pesati. Stabilito il budget di ogni singolo obiettivo, attraverso la percentuale di partecipazione di ogni dipendente, si determina il budget individuale.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.103 del 11.11.20, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI 2020, possono essere così riassunti:

1.La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.

2.L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante, nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti e nel rispetto delle linee di indirizzo della giunta comunale sulla quota delle risorse stabili da destinare all'istituto, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

3.Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente o la P.O. in cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione presso l'Ente di appartenenza del medesimo.

4.Alla procedura di selezione possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nelle categorie A, B, C e D.

5.Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura (rimprovero scritto) nel biennio precedente.

6. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti in stato di sospensione cautelare ai sensi degli articoli 60 e 61 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2108 alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O.

7.Il personale che partecipa alla selezione è inserito in un'unica graduatoria in base al punteggio riportato.

8.Il punteggio massimo complessivo è pari a 100 ed è calcolato come media del punteggio ottenuto dalla valutazione per ogni singolo anno del triennio precedente a cui si riferisce la progressione economica.

9.A parità di punteggio si terrà conto della migliore valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.

10.In caso di ulteriore parità di punteggio, ai fini della graduatoria si attribuiranno ulteriori punti per un massimo di 20, sulla scorta dei seguenti parametri e punteggi:

a)Esperienza maturata max punti 10;

b)Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi max punti 10.

Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita, si terrà conto della permanenza nella categoria di appartenenza, dall'ultimo passaggio di categoria, assegnando 1 punto per ciascun anno di appartenenza nella categoria fino al massimo indicato nel superiore comma. In caso di assenze a qualsiasi titolo superiori al 50% dei giorni lavorativi, verranno attribuiti 0,50 punti per ciascun anno.

Per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi frequentati dall'ultimo passaggio di categoria e comunque nell'ultimo quinquennio, attribuendo:

•1 punto per corsi di durata pari a 2 giorni con valutazione finale positiva;

•3 punti per corsi di durata pari a 3 giorni con valutazione finale positiva;

•5 punti per corsi di durata superiori a 4 giorni con valutazione finale positiva;

•10 punti per corso/i di perfezionamento e/o master con valutazione finale positiva.

A parità di punteggio viene data precedenza al dipendente più anziano di età.

Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile dell'Area/Settore nella quale è incardinato il servizio del personale, pubblica un avviso destinato a tutti i dipendenti, per attivare la procedura delle progressioni orizzontali nell'anno di riferimento sulla scorta delle risorse allo scopo destinate. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali documenti da presentare.

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

La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Responsabile Servizio Personale e diventa definitiva dopo 10 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza iscritta di riesame del proprio punteggio al Servizio personale entro detto termine (10 gg.). Trascorso tale periodo, il Responsabile di Area/Settore in cui è incardinato il Servizio Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, congiuntamente al Responsabile dell'Area cui appartiene il dipendente, o al segretario comunale, nel caso in cui il dipendente sia titolare di posizione organizzativa, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

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

Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente.

In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, vengono considerati utili i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente nella categoria di appartenenza.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 103 del 11.11.20 il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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

Ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009.

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

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021, è stato costituito con Determina Settoriale Economico-Finanziaria Reg. Gen.403 del 22.07.21, per un totale di **€.84.863,90**, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	**Importo**
Risorse stabili	**€.57.799,98**
Risorse variabili	**€.27.063,92**
TOTALE	**€.84.863,90**

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a €. 57.799,98 e sono così determinate:

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€.53.456,34
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€.1.294,51
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€.3.049,13
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/199 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
TOTALE RISORSE STABILI	€.57.799,98

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2020 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a €.27.063,92 e sono così determinate:

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€.6.641,66
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€.12.489,00
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ -
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€.7.933,26
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	**€.27.063,92**

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

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;
2. per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

   L'art. 33, comma 2, del D. L. 34/2019, ha successivamente stabilito che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018; come precisato dal D.P.C.M. 17/03/2020, rimane fermo, in ogni caso, il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018.

L'art. 33, comma 2, del D. L. 34/2019, ha successivamente stabilito che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il

personale in servizio al 31/12/2018; come precisato dal D.P.C.M. 17/03/2020, rimane fermo, in ogni caso, il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018.

Per il rispetto del predetto vincolo, a carico del fondo per l'anno 2021, rispetto al Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 ha subito una decurtazione pari ad **€.6.397,52**.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	**Importo**
Risorse stabili(totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	**€.57.799,98**
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	**€.27.063,92**
TOTALE	**€.84.863,90**

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Le risorse disponibili per l'anno 2021 a seguito della parziale modifica della "Costituzione il fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art.67 del CCNL 21 maggio 2018 – anno 2020" effettuata con determina Settoriale U.F. Reg. Gen.376 del 29.09.2020 calcolate ai sensi dell'art.68, comma 1, del CCNL 21.05.2018, da destinare agli utilizzi previsti dall'art.68, c.2, del CCNL 21.05.2018, secondo i criteri previsti in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art.7, comma 4,lett.a), del CCNL 21.05.2018 ammontano ad €.5799,98

Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

- Indennità condizioni di lavoro: **€.2.753,33**;
- Indennità maneggio valori : **€.235,00;**
- Indennità Specifiche Responsabilità: **€.11.300,00;**
- Indennità di Reperibilità: **€.7.402,50;**
- Progettualità (Performance): **€.12.700,00;**

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

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di **€. 57.799,98**

- Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non

aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale pari ad **€.16.000,00**.

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

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 103 del 11.11.20, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

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

Si attesta che le nuove progressioni economiche per l'anno 2020 vengono attribuite secondo criteri definiti dal CCDI, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 103 del 11.11.20 il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno "limite"

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€.53.456,34
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€.1.294,51
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€.3.049,13
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/199 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -

Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
TOTALE RISORSE STABILI	€.57.799,98

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

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

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

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente è previsto il seguente capitolo di spesa Cap.lo 67-00;

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2020 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, ai sensi dell'art. 68, comma 1, penultimo ed ultimo periodo, delle risorse disponibili per la contrattazione dell'anno di riferimento.

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

Il fondo trova copertura, come indicato nella determina del responsabile servizio finanziario Reg. Gen. n.403 del 22.07.2021;

Malfa lì,27.09.21;

Il Responsabile dell'Ufficio Economico-Finanziario

Rag.ra Adriana La Mancusa

COMUNE DI MALFA · PROV. ME ·

COMUNE DI MALFA

PROVINCIA DI MESSINA

COMUNE DI MALFA
1 OTT 2021
Prot. N. 9592 del .....

Organo di revisione

Verbale n. 19 del 01/10/2021

Oggetto: Contrattazione integrativa decentrata – Parte economica – Anno 2021.

L'anno duemilaventuno, il giorno uno del mese di ottobre, il Dott. Giuseppe Edoardo Toto, quale Revisore unico dei conti dell'Ente

PREMESSO CHE:

- con nota del 28/09/2021 perviene a mezzo pec richiesta di parere sulla pre-intesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo all'annualità 2021 corredato dalla Relazione Illustrativa e dalla Relazione Tecnico Finanziaria;
- l'articolo 67 del C.C.N.L. 21.05.2018 - Comparto Funzioni Locali - determina le modalità per la costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare per incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, da determinarsi annualmente, attestando che *"a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 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 del 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 del 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.";*
- il Fondo Risorse Decentrate, così come costituito, viene stabilmente incrementato dalle risorse[1] di cui al comma 2 del citato articolo 67 e continua ad essere alimentabile dalle risorse[2] di cui al successivo comma 3;
- il Fondo Risorse Decentrate, in sede di contrattazione integrativa, può essere incrementato di ulteriori risorse previste dall'articolo 67, comma 4, 5 e 6 del C.C.N.L. 21.05.2018;

---

[1] *Sono quelle risorse che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, pertanto, restano acquisite al Fondo sino a nuova modifica.*

[2] *Sono quelle risorse che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo.*

- la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'articolo 15, comma 5, del C.C.N.L 21.05.2018 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75 e successive modifiche e integrazioni;
- l'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate avviene nel rispetto dell'articolo 68 del C.C.N.L 21.05.2018;

RICHIAMATI:

- l'articolo 40, comma 3 bis, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, recante: *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione";*
- l'articolo 40, comma 3-quinquies, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, recante: *"... le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. ..."*;
- l'articolo 40, comma 3-sexies, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, recante: *".. a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1"*;
- l'articolo 40 bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, il quale dispone che *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo"*;
- l'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75 *"Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*, dispone: «*Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del*

merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.";

- l'articolo 8, comma 6, del C.C.N.L. 21.05.2018, prevede che "*il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata 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. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto decentrato integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto*";
- la Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - n. 20 del 05.05.2017, con la quale la Ragioneria Generale dello Stato ha redatto un vero e proprio Vademecum per la revisione contabile nelle amministrazioni pubbliche, con qualche riflesso anche per gli enti locali;
- la Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - n. 15 del 16.05.2019, in merito al "*... conto annuale 2018 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165*";
- la Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - n. 16, del 15.06.2020, avente ad oggetto: "*Il conto annuale 2019 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165*";

PRESO ATTO CHE:

- i controlli in materia di contrattazione decentrata integrativa sono stati più volte modificate per effetto delle disposizioni introdotte dal Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150[3] e per ultimo dal Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 74, ed afferiscono sia alla compatibilità dei costi della stessa con i vincoli di bilancio, sia ai vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con riferimento alle disposizioni inderogabili sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;
- come meglio precisato nella circolare 19.07.2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato[4], l'Organo di Controllo, ovverosia, nel caso di specie, l'Organo di revisione deve effettuare una certificazione positiva su tutti gli aspetti normativi della contrattazione decentrata integrativa, attestando "norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto";
- il predetto controllo deve essere effettuato dall'Organo di Revisione Economico Finanziario prima dell'autorizzazione, da parte dell'organo di governo, alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;
- il principio contabile 4/2, punto 5.2, laddove, esplicitando gli effetti esiziali della mancata costituzione del fondo, prevede che: "*in caso di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione, vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale*";

---

[3] *Attuazione della legge 04.03.2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.*

[4] *Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni.*

- Aran Comparto funzioni locali con parere n. 133 del 2021 ha osservato che il primo compito del contratto integrativo si identifica con la esatta individuazione dei criteri per "distribuire" le risorse disponibili tra le diverse finalità di utilizzo, tenendo conto delle caratteristiche delle stesse. Si tratta di un compito di grande rilevanza che richiede equilibrio e senso di responsabilità da parte delle due delegazioni trattanti. Il vincolo della contrattazione integrativa, quindi, si può ritenere sussistente solo in relazione ai criteri di ripartizione delle risorse complessivamente disponibili presso l'ente tra i diversi istituti e le diverse finalità di spesa previste dall'art.68 del CCNL del 21.5.2018. Tuttavia, non può non evidenziarsi come i "criteri contrattati" debbano comunque essere, successivamente, anche applicati concretamente in modo da offrire alle parti negoziali decentrate il quadro delle effettive risorse (stabili o variabili) a disposizione e perciò destinabili al finanziamento di ciascuna delle tipologie del trattamento accessorio previste dalla disciplina contrattuale. Ciò che rileva, quindi, è che, pur non indicandosi i valori numerici relativi a ciascuna voce di utilizzo, i criteri contrattati devono essere esplicitati in modo tale da consentire, comunque, di avere contezza delle somme spendibili per ciascuna finalità. In tal senso, appare possibile, ad esempio, indicare i valori percentuali in luogo di valori assoluti.

RILEVATO CHE:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 24.06.2021 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione - D.U.P. 2021-2023 - contenente, altresì, tutti i dati economici, finanziari e patrimoniali aggiornati ai fini della loro coerenza con le previsioni di bilancio 2021–2023;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 24.06.2021 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021-2023, unitamente agli allegati di legge;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 23.07.2021 è stato approvato il Piano della Performance e Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) – Obiettivi 2021;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 31.03.2021 è stato confermato il Piano per la prevenzione della corruzione, per la trasparenza e integrità relativo al triennio 2021-2023;
- con determinazione n. 403/2021, il Responsabile del Settore Finanziario ha provveduto alla "Costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021";
- con proprio verbale n. 11 del 23.07.2021 questo Organo di Revisione Economico Finanziario, nell'attestare che la costituzione del fondo per le risorse decentrate è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ha espresso parere favorevole in ordine alla costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021, che qui si richiama quale parte integrante e sostanziale del presente verbale;
- in sede di costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate si è proceduto alla verifica del rispetto del limite di cui all'articolo 23, comma 2, Decreto Legislativo 25.05.2017 n. 75 e successive modifiche e integrazioni;

ACCERTATO CHE:

- la relazione illustrativa è stata redatta secondo lo schema della circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato;
- la relazione tecnico - finanziaria è stata redatta anch'essa secondo lo schema della circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato;

ATTESO CHE:

- in sede di costituzione del fondo risorse decentrate, che alimenta la parte economica della contrattazione collettiva decentrata integrativa in esame, è stato verificato che la relativa quantificazione è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei

trattamenti accessori e rientra nei limiti di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25.05.2017 n. 75 e successive modifiche e integrazioni;

- le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono state correttamente contemplate nella pre-intesa sottoscritta in data 23.09.2021 dalla delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni del C.C.N.L. 21.05.2018 del comparto Funzioni Locali;
- i criteri previsti per l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021 risultano essere in accordo con le disposizioni di legge ed i principi definiti nella normativa contrattuale nazionale;
- le disposizioni di ciascun articolo incluso nella pre-intesa contrattuale risultano essere conformi alla normativa vigente in materia ed ai limiti derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e sono, pertanto, compatibili sotto il profilo legislativo e rispetto ai limiti della contrattazione nazionale;
- i criteri da utilizzare per le progressioni economiche sono aderenti a quanto previsto dall'articolo 16 del C.C.N.L. 21.05.2018 del comparto Funzioni Locali, rispettano il principio della selettività;
- nella relazione illustrativa risultano essere stati attestati gli aspetti procedurali e normativi della pre-intesa, il rispetto dei principi di meritocrazia e premialità, con particolare riguardo al fatto che gli incentivi della produttività individuale e collettiva verranno erogati in coerenza con le previsioni del Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150, così come modificato, da ultimo, dal Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 74 e della consolidata giurisprudenza contabile, solo al termine del ciclo della performance, secondo il sistema di valutazione dell'Ente;
- risulta essere stato rispettato il principio di copertura delle destinazioni del fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse decentrate fisse del fondo;
- è stato attestato nella relazione tecnico-finanziaria la compatibilità e coerenza economico - finanziaria tra la previsione di costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2021 e la previsione di utilizzo dello stesso;
- è stato attestato che nella relazione tecnico-finanziaria le risorse del Fondo per la contrattazione integrativa trovano copertura nel Bilancio di Previsione 2021-2023;
- sono stati rispettati gli adempimenti e l'iter procedurale della contrattazione decentrata integrativa e l'adozione da parte dell'Ente di atti e provvedimenti propedeutici alla sottoscrizione della pre-intesa al C.C.D.I. in esame, i quali, in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione delle retribuzioni accessorie del personale dipendente;

ESAMINATI:

- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo e la documentazione istruttoria a supporto della proposta di deliberazione di cui in oggetto (ed in particolare la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico-Finanziaria);
- la ripartizione delle risorse decentrate, come indicate dall'Ente;

PRESO ATTO:

- pertanto, che la contrattazione decentrata integrativa rispetta gli aspetti normativi vigenti in materia e che la relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico-Finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - del 19.07.2012, n. 25;
- della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa per l'anno 2021 con i vincoli di bilancio e della normativa vigente in materia;
- che l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per le risorse decentrate in esame risulta coperto dalle disponibilità previste nel bilancio di previsione per l'anno 2021-2023;
- che i fondi per le risorse decentrate per l'anno 2021 sono stati costituiti in conformità alla vigente normativa;

OSSERVA, RICORDA E RACCOMANDA QUANTO SEGUE

- il C.C.D.I. anno 2021 – ipotesi di pre-intesa – deve disciplinare gli istituti contrattuali nel rispetto della vigente normativa per la contrattazione decentrata;
- le risorse previste per l'incentivazione dovranno essere destinate alla promozione di **effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia dell'attività dell'Ente, nonché nella quantità e/o qualità dei servizi istituzionali offerti**;
- i compensi relativi alla produttività individuale e collettiva dovranno essere sempre corrisposti a conclusione del procedimento e delle attività di valutazione secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente;

VISTI

- il Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 *"Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"* e successive modifiche ed integrazioni ed in particolare l'articolo 239 in materia di funzioni dell'Organo di Revisione;
- il Decreto Legislativo 23.06.2011, n. 118 *"Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42"* e successive modifiche ed integrazioni;
- il Decreto Legislativo 10.08.2014, n. 126 *"Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42"* e successive modifiche ed integrazioni;
- lo Statuto dell'Ente ed il Regolamento di Contabilità;
- i principi di vigilanza e controllo dell'organo di revisione degli enti locali approvati dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili;
- la versione aggiornata dei principi contabili generali ed applicati pubblicati sul sito Arconet – Armonizzazione contabile enti territoriali - ed in particolare il principio contabile applicato 4/2;
- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni;

Premesso quanto sopra e fermo restando ogni eventuale azione consequenziale, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, e dell'articolo 8, comma 6, del C.C.N.L. 21.05.2018 del comparto Funzioni Locali,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in ordine alla contrattazione integrativa decentrata per l'anno 2021

INVITA L'ENTE

- ✓ a voler pubblicare - unitamente agli allegati - nella sezione "Amministrazione Trasparente", l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa per l'anno 2021, quando approvato e sottoscritto (e quindi divenuto efficace);
- ✓ a provvedere, dopo la sottoscrizione definitiva, ad effettuare le pubblicazioni e le trasmissioni previste dall'articolo 8, comma 8, del C.C.N.L. 21.05.2018.

Sciacca, 01/10/2021

L'Organo di Revisione
Dott. Giuseppe Edoardo Toto

COMUNE DI MALFA

PROVINCIA DI MESSINA

PARERI
ai sensi dell'art. 53 della legge n. 142/1990, come recepito con l'art. 1 della L.R. n. 48/1991 e ss.mm.ii., e con la modifica di cui all'art. 12 della L.R. n. 30/2000.

OGGETTO: "Recepimento dell'ipotesi di contralto decentrato integrativo Parte economica per l'anno 2021. Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva."

SETTORE AMMINISTRATIVO

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime parere Favorevole
Malfa, lì 04.10.2021;

Il Responsabile del Settore

SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO

Per quanto concerne la regolarità contabile si esprime parere Favorevole
Malfa, lì 04.10.2021;

Il Responsabile del Settore

OPPURE: Parere non dovuto in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.
Malfa, lì

Il Responsabile del Settore

ATTESTAZIONE AI SENSI DELL'ART. 13 DELLA L.R. N. 94/1991
Accertato l'equilibrio finanziario di gestione in funzione delle entrate e delle uscite di bilancio,
SI ATTESTA
la copertura finanziaria della spesa di cui all'allegata proposta al cap.lo
Malfa, lì 04.10.2021;

Il Responsabile del Settore

Letto, approvato e sottoscritto

F.to ▸ **Il Sindaco**
Dott.ssa Clara Rametta

L'Assessore Anziano

F.to **Sangiolo Luciano**

COMUNE DI MALFA - PROV. ME

▸ **Il Segretario Comunale**
F.to **Antonio Tumminello**

PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi, come prescritto dall'art.11, comma 1, della L.R. n. 44/1991.

Data _____

▸ **L'addetto alla pubblicazione**

La presente deliberazione

☒ è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12, comma 2 della L.R. n. 44/1991;

☐ è divenuta esecutiva il _____, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione, come prescritto dall' art.12, comma 1 della L.R. n. 44/1991.

▸ **Il Segretario Comunale**
F.to **Antonio Tumminello**