OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - AREA DEI LIVELLI (Circolare MEF-RGS n.25 del 19/07/2012)- TRIENNIO 2023/2025- PARTE NORMATIVA.

Il dipartimento della RGS, ai sensi dell'articolo 40 del Decreto Legislativo n.165/2001, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.
La presente relazione è stata predisposta in coerenza con la Circolare in oggetto e accompagna l'ipotesi dell'accordo, siglato in data 17/10/2023, relativo al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025- Parte normativa

Modulo 1.: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della Legge.

Data sottoscrizione	Approvato nelle sedute dell'11, 13 e 17/10/2023
Periodo temporale di vigenza	L'accordo ha validità per il triennio 2023/2025
Composizione della DelegazioneTrattante	La delegazione trattante è composta: Per la parte pubblica dal: Presidente – Dott. Michele Iacono – Segretario Generale n.q. di Dirigente ad interim del 1 Settore Componenti: Dr. Guarrera Gioacchino – Dirigente Contabile Ing. Grasso Giuseppe - Dirigente Tecnico
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-CISL-UIL-CSA Regioni Autonomie Locali
	Firmatari dell'ipotesi di accordo relativo alla modifica al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo: Per la parte pubblica Presidente Dott. Michele Iacono – Segretario Generale n.q. di Dirigente ad interim del 1 Settore Dr. Guarrera Gioacchino – Dirigente Contabile Ing. Grasso Giuseppe - Dirigente Tecnico Per la parte Sindacale CGIL: Schiliro' Alfredo - Aveni Antonio CISL: Salerno Gaetano UIL: Adamo Giuseppe CSA: Toscano Angela RSU: Lo Iacona Maria Grazia, Bombara Salvatore, Lo Potro Salvatore, Inveninato Rossella, Privitera Loredana, Lo Pumo Salvatore, Fiammetta Filippo, Russo Paolo
Soggetti destinatari	Tutto il personale dei livelli dipendente dell'Ente.

Materie trattate dal contratto integrativo (Descrizione sintetica)	Parte normativa: recepimento delle disposizioni contrattuali contenute nel nuovo CCNL 2019/2021 A seguito di attività istruttoria, la delegazione di parte datoriale ha ritenuto meritevoli di accoglimento alcune delle osservazioni riguardanti parte degli articoli contenuti nel CCDI.	
Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno relativo alla certificazione dello stesso da allegare alla Relazione illustrativa.	La presente relazione sarà trasmessa al Collegio dei revisori dei conti del Libero Consorzio Comunale di Enna che certificherà ai sensi dell'art. 40, co. 3 sexties e 40 bis del D.Lgs n.165/2001, la compatibilità dei contenuti dell'accordo decentrato integrativo economico con i vincoli di Legge e di Bilancio.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	La presente relazione sarà trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti del Libero Consorzio Comunale di Enna per la certificazione di competenza, in ordine al controllo sulla compatibilità legislativa e contrattuale dello stesso CCDI e successivamente il parere sarà allegato alla presente per la pubblicazione ai sensi di quanto disposto dal D.lgs n.33 del 14/03/2013. Con Determinazione del Commissario Straordinario con i poteri del Presidente del Libero Consorzio n. 111 del 29/08/2023 e' stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023/2025 - art. 169 D.lgs n.267/2000. Con Determinazione del Commissario Straordinario con i poteri del Presidente del Libero Consorzio Comunale n. 114 del 31/08/2023 e' stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 assestato – Sottosezione 2.2 Performance e obiettivi. Si evidenzia che sono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" fra gli altri, i seguenti atti: il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) assestato, il nominativo ed il curriculum del Nucleo di Valutazione, i curricula dei Dirigenti redatti in conformità al vigente modello europeo, la retribuzione dei Dirigenti, etc.

Modulo 2 - Lettere a), b), c), d), e) ed f)**: Illustrazione dell'articolato del CCDI – parte normativa - triennio 2023/2025**

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

A seguito della sottoscrizione del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali – triennio 2019/2021 – nelle sedute dell'11, del 13 e del 17/10/2023 è stata approvata l'ipotesi di CCDI – parte normativa - triennio 2023/2025, definita sulla base delle direttive dal Commissario Straordinario prot.n. 17176 dell'11/08/2023, al fine di dare completa operatività agli istituti contrattuali di seguito indicati:

Articolato	Illustrazione di quanto disposto nel CCDI	Rif. norme e CCNL vigenti
Art. 1 **Campo di applicazione**	Sono stati individuati i destinatari del CCDI, le norme di riferimento. Si sostituisce di ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente .	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017.
Art. 2 **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**	E' stato stabilito che la parte giuridica del CCDI ha durata triennale - periodo 2023/2025 con decorrenza 1° gennaio 2023. E' stata stabilita la verifica semestrale dell'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal CCDI.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 8 co. 8 del CCNL 2019/2021
Art. 3 **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**	Sono state indicate le procedure relative allo svolgimento della contrattazione integrativa. Si rinvia al Titolo II del CCNL vigente per quanto attiene le relazioni sindacali con particolare riferimento alle materie oggetto di contrattazione.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Titolo II del CCNL 2019/2021
Art. 4 **Formazione ed aggiornamento del personale**	E' stato stabilito il ruolo strategico della formazione nell'accrescimento professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali. Per la programmazione si rinvia al Piano triennale di formazione del personale dell'Ente cosi' come individuato all'art. 55 del vigente CCNL. Si stabilisce di provvedere al finanziamento utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL vigente, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 54 e ss del CCNL 2019/2021
Art. 5 **Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione**	Per la disciplina degli incarichi di EQ si rinvia agli artt. 16 e seguenti del CCNL 2019/2021. E' stato stabilito che gli incarichi di PO in essere all'1/04/2023 sono automaticamente ricondotti, in prima applicazione, alla nuova tipologia di incarichi di EQ e proseguono fino a naturale scadenza.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Artt. 16 e 17, co. 2 del CCNL 2019/2021
Art. 6 **Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di EQ**	E' stato stabilito di destinare alla retribuzione di risultato degli incarichi di EQ una quota pari al 15% delle risorse, complessivamente, finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ, da ripartire secondo i criteri espressamente indicati nel vigente regolamento sulla performance. Per un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, si stabilisce di attribuire un ulteriore importo in misura massima del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 17, co. 4 del CCNL 2019/2021.
Art. 7 **Correlazione tra indennità di risultato e compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 2019/2021 previsti da specifiche disposizioni di legge per i titolari di incarichi di EQ**	Sono stata individuate le percentuali di abbattimento tra l'indennità di risultato e i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 2019/2021 previsti da specifiche disposizioni di legge per i titolari di incarichi di EQ.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 7, lett. j e art. 20, co.1, lett. h del CCNL 2019/2021.
Art. 8 **Compensi professionali per gli avvocati del Servizio di Staff *"Contenzioso ed affari Legali"***	Si rinvia alla normativa in materia e al Regolamento adottato dall'Ente.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 7, co.4, lett.g) del CCNL 2019/2021

Art. 9 **Incentivi previsti dal Codice degli Appalti**	Si rinvia alla normativa di riferimento e, semmai questa possa richiedere occasione di contrattazione, vi si dara' seguito come regolato.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 7, co.4, lett.g) del CCNL 2019/2021
Art. 10 **Progressioni economiche all'interno delle Aree**	E' stata condivisa la rilevanza dell'istituto contrattuale delle progressioni economiche all'interno dell'Area quale riconoscimento della crescente professionalizzazione del personale, stabilendo la sua attribuzione in modo selettivo entro una fascia percentuale non superiore al 35% per ciascuna area. Per detta attribuzione e' stato stabilito quanto segue: **a)** possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli anni ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In deroga alla disciplina di cui al punto a), e limitatamente all'anno 2023, possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli anni ultimi 4 (quattro) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Sono inoltre condizioni necessarie: - l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura; - non avere assenze a qualunque titolo superiori al 50% delle proprie giornate lavorative, calcolate sulla media del triennio precedente a quello di attivazione della progressione. **I** godimento di ferie e delle festività soppresse di cui alla L. 937/1977, non vanno conteggiate tra le assenze **b)** i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, in base ai seguenti criteri e secondo il peso ponderato ad essi attribuito: **I.** Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 40% **II.** Esperienza professionale 25% **III.** Titoli di studio 5% **IV.** Incarichi di responsabilità o di svolgimento, in autonomia, di compiti istituzionali, conferiti con atto formale del Dirigente e ricoperti presso l'Ente nell'ultimo triennio da graduare tenendo conto del numero, del livello medio/alto di responsabilità e di autonomia nonchè della durata 15% **V.** L'acquisizione di particolari competenze a seguito della partecipazione, con riferimento al triennio precedente all'anno di attivazione della progressione, a percorsi formativi e di aggiornamento, autorizzati e/o organizzati dall'Ente, da graduare tenendo conto della durata, dell'avvenuta effettuazione o meno di una prova finale certificata. La partecipazione a corsi formativi in modalita' e-Learning a-sincrona (corsi a cui e' possibile accedere in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo), autorizzata dall'Ente, se svolta dal dipendente nell'orario di servizio giornaliero, dovra' essere contenuta entro i limiti di un'ora del suddetto orario da concordarsi, comunque, con il Responsabile di riferimento. Ai fini della valutazione di tutti gli altri corsi di formazione non autorizzati e/o organizzati dall' Ente, con riferimento al triennio precedente all'anno di attivazione della progressione, gli stessi debbono essere: - Gestiti da Organismi pubblici e privati accreditati e/o qualificati; - Attestati da apposita certificazione rilasciata dai detti organismi dai quali dovrà evincersi la durata del corso di formazione e, nel caso di superamento di una prova finale, l' avvenuta effettuazione della medesima; - Coerenti alle finalità Istituzionali dell'Ente; - Graduati in base alla durata. - Svolti al di fuori dell'orario di servizio. Detta circostanza, pena la non valutazione dei relativi attestati, dovra' essere comprovata dal dipendente in maniera certa ed inequivocabile. 15% In deroga alla disciplina di cui al superiore capoverso, limitatamente all'anno 2023, i criteri individuati nella precedente lettera b), sono cosi' ponderati: **I.** Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 45% **II.** Esperienza professionale 25% **III.** Titoli di studio 5% **IV.** Incarichi di responsabilità o di svolgimento, in autonomia, di compiti istituzionali, conferiti con atto formale del Dirigente e ricoperti presso l'Ente nell'ultimo triennio 20% **V.** L'acquisizione di particolari competenze a seguito della partecipazione, con riferimento al triennio precedente all'anno di attivazione della progressione, a percorsi formativi e di aggiornamento, autorizzati o non autorizzati e/o organizzati dall'Ente 5% E' stato stabilito di attribuire, al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da piu' di 6 (sei) anni, in aggiunta al punteggio complessivo come sopra determinato, un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% di detto punteggio complessivo, differenziato nella maniera di seguito indicata: - da 6 (sei) anni (e 1 giorno) sino a 7 (sette) anni: 1% - da 7 (sette) anni (e 1 giorno) sino a 8 (otto) anni: 2% - superiore a 8 (otto) anni: 3% In caso di eventuale parità tra alcuni dei partecipanti alla procedura selettiva viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio, nel caso di ulteriore parità al più anziano d'età. I criteri confluiranno in apposito regolamento che disciplinera' nel dettaglio.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art.14 del CCNL 2019/2021
Art. 11 **Turnazioni**	Viene stabilito che l'elevazione del numero dei turni notturni effettuabili nell'arco di un mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 30 del CCNL 2019/2021

Art. 12 **Indennità di reperibilità**	E' stato stabilito che per i servizi di protezione civile, polizia provinciale e personale tecnico della viabilità, cantonieri e capo cantonieri, individuati dall'Ente nel regolamento vigente in materia, il servizio di pronta reperibilità, e' remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. E' stato stabilito, altresi', che ciascun dipendente non puo' essere messo in reperibilita' per più di 6 volte in un mese, incrementato a 10 nel periodo che va dal mese di novembre al mese di febbraio di ogni anno.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 24 del CCNL 2016/2018
Art.13 **Orario multiperiodale**	E' stato stabilito che i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario di lavoro, in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 31 del CCNL 2019/2021
Art. 14 **Elevazione del limite individuale del lavoro straordinario**	Per esigenze eccezionali, debitamente motivate ed autorizzate dal Dirigente/Responsabile, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, e' stato stabilito che il limite massimo individuale per lavoro straordinario, pari a 180 ore, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999, puo' essere elevato fino a 210 ore, nel rispetto comunque delle risorse disponibili. Il Dirigente interessato, prima di procedere alle autorizzazioni, dovra' sottoporre l'esigenza al Gruppo Generale di coordinamento dei Dirigenti.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 32 del CCNL 2019/2021
Art. 15 **Orario di lavoro flessibile**	Per l'individuazione delle fasce orarie di flessibilità si rinvia a quanto disposto dal vigente regolamento, in materia.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 36 del CCNL 2019/2021
Art. 16 **Banca delle Ore**	Viene istituita la banca delle ore stabilendo di far confluire, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. L'istituto sara' disciplinato con successivo apposito regolamento in materia	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 33 del CCNL 2019/2021.
Art. 17 **Remunerazione del personale della polizia provinciale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati**	Si rinvia alla disciplina di cui all'art. 56 ter del CCNL 2016/2018.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 56ter del CCNL 2016/2018.
Art. 18 **Indennità di servizio esterno**	E' stato stabilito il riconoscimento dell'indennita' di servizio esterno al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, in percentuale superiore almeno al 60% dell'orario di lavoro, in servizi esterni di vigilanza, determinando l'importo nel valore giornaliero di euro 1,00, elevato ad €.1.30, nei casi di prestazione serale, e ad €. 1,50, nei casi di prestazione festiva e notturna.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 100 del CCNL 2019/2021.

Art. 19 **Indennità di funzione**	L'indennita' di funzione viene riconosciuta al personale che, a seguito di atto di investitura formale dell'amministrazione, svolge le funzioni di comandante e vicecomandante, non incaricato della titolarità di E.Q., per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti, La misura dell'indennita' e' max €.4.000,00 per il comandante e max €. 2.000,00 per il vicecomandante. Nei limiti dei detti importi massimi, la misura delle richiamate indennità va, comunque, determinata per entrambi moltiplicando i precitati importi per uno dei sottoelencati indici, che tengono conto delle pecularietà dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali dell' amministrazione, come di seguito illustrate: **a.** ente con ordinarie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socioeconomici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 0,75; **b.** ente con rilevanti competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con significative criticità sociali e con rilevanti disagi socioeconomici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 0,85; **c.** ente con elevate ed ampie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate criticità sociali e con estesi disagi socioeconomici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 1. Al personale addetto alla polizia provinciale inquadrato nell'Area degli Istruttori, con provvedimento dirigenziale e previa adozione di apposito regolamento in materia, puo' essere riconosciuta l'indennita' di funzione nei limiti dell'importo massimo di €. 600,00.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 97 del CCNL 2019/2021.
Art. 20 **Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione**	E' stato stabilito che della costituzione del fondo risorse decentrate è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 79 del CCNL 2019/2021.
Art. 21 **Fondo risorse decentrate: ripartizione**	Viene stabilito che: - con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. - le risorse rese annualmente disponibili sono destinate agli utilizzi di cui all'art. 80, comma 2, del CCNL 2019/2021. - le modalità di ripartizione delle somme disponibili del Fondo risorse decentrate sono fissati, di anno in anno, in sede di contrattazione economica decentrata integrativa.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 80 del CCNL 2019/2021
Art. 22 **Indennità condizioni di lavoro**	E' stato stabilito di corrispondere un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute ed implicanti il maneggio di valori, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività e secondo i seguenti valori: - 1,50 euro per le attività disagiate; - 3,50 euro per quelle rischiose; - 7 euro per quelle di maneggio valori. Ai fini applicativi per la sua attribuzione si riporta quanto previsto all'art. 21 del CCDI personale, sottoscritto il 27.12.2019 e ss.mm.ii, secondo cui: **a. Attività disagiate:** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di disagio, le parti convengono di individuare, quali attività particolarmente disagiate, quelle svolte dal personale con il profilo professionale di ausiliario e dal personale che svolge l'attività lavorativa presso la sala operativa di protezione civile appartenente all'Area degli Operatori Esperti, non destinatario di altre specifiche indennità. **b. Attività a rischio:** Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici. Ai fini del riconoscimento delle indennità le parti convengono di individuare, quali attività sottoposte a rischi: - quella di esecutore polifunzionale con mansioni di autista; - quella di collaboratore tecnico stradale; - quella di esecutore tecnico; - quella di addetto agli archivi e/o magazzini. **c. Maneggio valori** L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio di cassa, da attestarsi a cura del Dirigente di Settore.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 70 bis del CCNL 2016-2018 e art. 84 bis del CCNL 2019/2021.

Art. 23
Indennità per specifiche responsabilità

Vengono stabilite le fattispecie, i criteri ed i valori per la determinazione dell'indennita' per specifiche responsabilita' di cui all'art. 84, comma 1 del CCNL 2019/2021 da riconoscere ai dipendenti che, con atto formale del Dirigente, sono investisti delle seguenti responsabilita' remunerate nei limiti di quanto di seguito indicato:

1. Responsabilità di preposizione ad un servizio o svolgimento, in piena autonomia, di compiti istituzionali che richiedono un elevato grado di specializzazione - Area dei Funzionari ed EQ fino ad €.4.000,00 - Area degli istruttori fino ad € 3.000,00, da attribuirsi secondo sulla base dei seguenti criteri:

A) Responsabilità di struttura	MAX PUNTI 15
Autonomia operativa (Per autonomia operativa si intende l'assunzione di decisioni nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente o dall'A.P.O.)	**Punti da 1 a 5**
Grado di responsabilità (Il grado di responsabilità è determinato dal livello di esposizione alle responsabilità civili, penali e amministrativo-contabili a cui può incorrere il pubblico dipendente)	**Punti da 1 a 5**
Livello di responsabilità istruttoria (Il livello di responsabilità istruttoria si misura tenuto conto del livello di esposizione a sviluppare istruttorie non ripetitive che comportano un livello elevato di complessità e che non soggiacciono a prassi consolidate e/o che afferiscono a processi tecnico – amministrativi diversificati in relazione alle materie e alle questioni da affrontare e risolvere)	**Punti da 1 a 5**
B) Responsabilità gestionale	**MAX PUNTI 15**
Responsabilità di procedimenti di spesa (Afferisce alle attività implicanti la gestione/rendicontazione di significative risorse economiche)	**Punti da 1 a 5**
Responsabilità di coordinamento (Il grado di responsabilità è determinato dal numero delle persone coordinate rispetto alle quali si organizza il lavoro)	**Punti da 1 a 5** 2 persone coordinate: punti 1 Da 3 a 6: punti 3 Oltre 6: punti 5
Responsabilità di realizzazione di attività inserite in appositi piani (Afferisce a processi sviluppati su lunghi periodi o su piu' attivita' che richiedono coordinamento e connessione)	**Punti da 1 a 5**
C) Responsabilità professionale	**MAX PUNTI 15**
Responsabilità di aggiornamento (Afferisce a processi lavorativi che richiedono costante aggiornamento tecnico/normativo nonché continua attività di studio per la particolare dinamica del tessuto normativo di riferimento)	**Punti da 1 a 5**
Responsabilità di processi trasversali (Afferisce a processi che incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico – amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'Ente)	**Punti da 1 a 5**
Responsabilità relazionali complesse (Ci si riferisce alla densita' e frequenza dei contenuti relazionali con l'esterno o con piu' servizi e settori dell'Ente)	**Punti da 1 a 5**

2. Responsabilità per l'espletamento di attività di supporto in favore di altro servizio, in specifiche materie di particolare complessità (approfondimenti, elaborazioni complesse di carattere contabile, elaborati tecnici di rilevante complessità) e previo incarico Dirigenziale - Fino ad €. 600,00.

3. Responsabilità di referenza conferita con atto formale del Dirigente al dipendente che, nell'ambito del servizio di appartenenza, costituisce supporto tecnico, amministrativo e/o contabile del responsabile in tutti i procedimenti complessi afferenti il servizio, con eventuali compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale. La responsabilità di referenza comporta, anche, la vice responsabilità del servizio in caso di assenza/impedimento del responsabile inferiore a 30 gg. Consecutivi - Fino ad €. 800,00 da quantificare tenuto conto del livello di pesatura del servizio, secondo la scala di valori di seguito indicata:

Punteggio complessivo del servizio	Importo responsabilita' di cui al punto 3
Da 45 a 40 punti	€. 800,00
Da 39 a 33 punti	€. 600,00
Da 32 a 26 punti	€. 400,00
Da 25 a 9 punti	€. 200,00

4. Responsabilità per incarichi di sostituzione, nei casi di assenza continuativa superiore a trenta giorni consecutivi, a qualsiasi titolo, dei responsabili dei servizi, conferita con atto formale del Dirigente. L'incarico puo' essere conferito, all'interno del Settore, ad altro responsabile di servizio - Nei limiti dell'importo di cui al punto 1), rapportato ai periodi di effettiva sostituzione. Per il periodo di conferimento del presente incarico l'indennita' di responsabilita' da attribuirsi comporta una decurtazione, in misura corrispondente, della medesima indennita' attribuita al responsabile del servizio.

Viene stabilito di riconoscere l'indennita' per specifiche responsabilita' individuali, conferite dall'Ente ad personam, che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza derivanti: dall'essere addetto ai servizi di protezione civile, dall'essere archivista informatico, dall'essere addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico, dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (indicativamente RTD, RC), dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR (indicativamente RPD), dall'applicazione della L. 190/2012 Sistema anticorruzione (indicativamente RPCT) e dall'applicazione del D.lgs n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (indicativamente RSPP) nonche' ai capi squadra tecnico-stradali, entro i seguenti limiti:
Area dei Funzionari ed EQ € 600,00
Area degli istruttori € 400,00
Area degli operatori esperti € 200,00
A decorrere dal 2024 le predette disposizioni sono subordinate, nella loro applicazione, esecuzione ed erogazione, all'adozione di un regolamento che disciplini sulle specifiche responsabilità ai fini dell'attribuzione, recante altresì la necessaria individuazione formale da parte del dirigente.

Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017.

Art. 84 co. 1 del CCNL 2019/2021.

Art. 24 **Criteri generali per l'incentivazione della performance**	L'erogazione dei compensi di cui all'art. 80, co.2, lett. a) e b) del CCNL 16 novembre 2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed individuale e, in particolare: - è ancorata a elementi oggettivi che evidenzino i comportamenti organizzativi e i risultati ottenuti nell'attività amministrativa; - assicura la coerenza tra gli obiettivi delle politiche pubbliche locali contenute nel programma di governo e l'azione amministrativa dei Settori; - valorizza le competenze adeguandole allo sviluppo del contesto culturale tecnologico e organizzativo di riferimento; - diffonde un modello di gestione amministrativa articolato per obiettivi, orientato al risultato e all'innovazione. I compensi legati alla performance vengono ripartiti secondo le modalità previste dal vigente regolamento in materia, a cui si rinvia, e in modo da assicurare, al 30% dei dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, una maggiorazione del proprio premio individuale, pari al 30% di detto premio.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 80 co. 2 del CCNL 2019/2021.
Art. 25 **Linee guida per il miglioramento dell'ambiente di lavoro**	Viene stabilito che per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure anche al fine facilitare l'attività dei dipendenti disabili. Il piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi sarà predisposto e divulgato dal responsabile della sicurezza sentito il medico competente.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 7 co. 4 lett. m) del CCNL 2019/2021.
Art. 26 **Pari opportunità**	Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal CUG per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017.
Art. 27 **Norme finali**	Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017.
Art. 28 **Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**	Vengono stabilite le clausole e le modalita' di verifica dell'attuazione del CCDI.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017.
Art. 29 **Disposizioni finali**	Viene stabilito che, al fine di adeguare l'istituto delle Elevate Qualificazioni alla nuova disciplina contrattuale prevista dal C.C.N.L. vigente, a decorrere dall'anno 2023 e con effetti dal 2024, il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ e' incrementato, nei limiti delle capacita' di bilancio, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, e senza incidere sul Fondo risorse decentrate – Area dei Livelli. Resta salva l'attivazione della procedura di contrattazione prevista dall'art. 7, comma 4, lett u) del CCNL 2019, ove necessario.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017.

b) <u>Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;</u>

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato in quanto la predetta parte normativa sara' applicata alle risorse economiche che dovranno essere specificatamente quantificate di anno in anno.

c) <u>*Effetti abrogativi impliciti*</u>

Il CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso (1° gennaio 2023)

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

- Il Libero Consorzio Comunale di Enna, in adempimento alle disposizioni dettate dal D.Lgs. 150/2009, cosi' come modificato dal Dlgs n. 74/2017, ha posto in essere un percorso finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei Servizi correlando gli istituti premianti al merito e all'impegno individuale e di gruppo.
- L'erogazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale dei dipendenti del Libero Consorzio Comunale di Enna e' disciplinata dai principi generali sanciti dall'art. 24 del C.C.D.I., nel rispetto dei quali e' stato elaborato il vigente regolamento in materia, approvato, previa informativa ai sindacati, con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della G.P. n.52 del 18/11/2020 e aggiornato con Determinazione del Commissario Straordinario con i poteri del Presidente del Libero Consorzio Comunale n. 139 del 27/12/2021;
- Il sistema incentivazione della performance organizzativa ed individuale ha la finalità di realizzare effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e nella qualità dei servizi resi e costituisce un'impostazione incentivante dell'attività lavorativa, tendente a legare la percezione del compenso di performance al raggiungimento di obiettivi predeterminati, tenendo anche conto del valore della prestazione resa.
- Il predetto sistema coinvolge l'attività di tutti i dipendenti in servizio, sia a tempo pieno sia in part-time sia temporaneamente in comando da altre amministrazioni sia in distacco sindacale.
- Le valutazioni delle prestazioni e dei comportamenti professionali, per cio' che concerne i singoli dipendenti, si riferiscono all'attività' svolta nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.
- L'incentivazione della produttività' e della performance organizzativa ed individuale deve realizzarsi attraverso la corresponsione di un compenso correlato sia alla performance organizzativa dell'ente, sia alla valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi dei dipendenti, sia al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa.
- E' previsto che il 20% del compenso complessivo di performance (quota A) sia correlato alla performance organizzativa dell'ente (di cui fino a 10 punti correlati all'andamento degli indicatori della condizione dell'ente e fino a 10 punti per la performance organizzativa ed individuale del dirigente di riferimento); il 40% del compenso complessivo di performance (quota B) alla valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi dei dipendenti, ed il rimanente 40% della somma (quota C) alla performance individuale attraverso la valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo; il tutto secondo i criteri e le modalità stabilite dal vigente regolamento in materia, approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della G.P. n.52 del 18/11/2020, aggiornato con Determinazione del Commissario Straordinario con i poteri del Presidente del Libero Consorzio Comunale n. 139 del 27/12/2021, a cui si rinvia.

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

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" e' fissato di anno in anno entro una fascia percentuale non superiore al 35% per ciascuna area ed e' finalizzata a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
Detta attribuzione avverra' mediante procedura selettiva di area, previamente regolamentata, in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri indicati all'art. 10 del CCDI.
Il presente accordo risulta coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche stabilito dal Dlgs. n. 150/2009, in quanto i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura marcatamente **s**elettiva, definita tenendo conto:

- della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite
- dell'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi
- dei titoli di studio
- degli incarichi di responsabilità o di svolgimento, in autonomia, di compiti istituzionali, conferiti con atto formale del Dirigente e ricoperti presso l'Ente nell'ultimo triennio,
- dell'acquisizione di particolari competenze a seguito della partecipazione, con riferimento al triennio precedente all'anno di attivazione della progressione, a percorsi formativi e di aggiornamento, autorizzati e/o organizzati dall'Ente e di tutti gli altri corsi di formazione non autorizzati e/o organizzati dall'Ente.

f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

Così come evidenziato nelle superiori lettere il sistema di valutazione della performance, richiamato al precedente punto d), e' correlato con gli strumenti di programmazione gestionale dell'Ente, dai quali si desumono gli obiettivi di performance assegnati a ciascun dirigente, in coerenza con il DL n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
Dalla sottoscrizione del contratto sono attesi effetti positivi sotto il profilo del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. Lo scopo e' attivare una sorta di "circuito virtuoso" che consenta di ottenere vantaggi in termini di sviluppo organizzativo attraverso l'applicazione "meritocratica" dell'istituto, così da premiare i dipendenti che hanno contribuito in modo più efficace al raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento della qualità dell'attività amministrativa.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

L'Amministrazione pone particolare attenzione alla realizzazione degli obiettivi, nonostante l'Ente, dall'1/07/2013, ai sensi della L.R. 7/2013, è stato posto in Amministrazione Straordinaria con la nomina di un Commissario.

Come per i precedenti contratti decentrati, si provvederà' alla pubblicazione, ai sensi del D.Lgs n.33/2013 e ss.mm.ii., in modo permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, sezioni "*Amministrazione trasparente - Sez. Personale/Contrattazione Integrativa*" dei seguenti documenti:
- contratto decentrato integrativo, definitivamente siglato;
- ipotesi di accordo integrativo al C.C.D.I. 2019/2021;
- relazione illustrativa;
- certificazione dei Revisori dei Conti del Libero Consorzio Comunale di Enna;

Enna, 31/10/2023

Il Segretario Generale
n.q. di Dirigente ad interim del 1 Settore
"Affari Generali, Risorse Umane, Attività Socio-Economiche e Culturali"
f.to Dott. Michele Iacono

ORIGINALE FIRMATO DEPOSITATO IN ATTI

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

già Provincia Regionale di Enna

Organo di Revisione Economico Finanziario

Verbale n. 50/2023

Oggetto: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - triennio 2023-2025 – Ipotesi di accordo parte normativa. Area dei Livelli.

L'anno 2023, il giorno 13 del mese di novembre, presso la sede dell'Ente,

13.11.2023

l'Organo di Revisione Economico Finanziario dell'Ente

composto da:

- Dott. Rag. Orazio Mammino - Presidente;

- Dott. Alessandro Lentini - componente;

- Dott. Stefano Perrone - componente.

si è adunato per esaminare, discutere ed esprimere il relativo parere su quanto inerente all'oggetto.

Premesso che

- con nota del 31.10.2023, prot. 22828, l'Ente ha richiesto parere sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - triennio 2023-2025 - di parte normativa, relativo al Personale Dipendente dell'Ente, utile per la successiva sottoscrizione definitiva;
- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, che, tra l'altro, prevede all'articolo 79, la nuova disciplina relativa alla costituzione del "Fondo risorse decentrate";

Richiamati

- l'articolo 40 del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, il quale prevede che la contrattazione integrativa, presso ciascun Ente, è finalizzata al contemperamento tra esigenze organizzative, tutela dei dipendenti e interessi degli utenti sulle materie e nei limiti determinati dal C.C.N.L. nazionale;
- 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"*;
- la circolare del dì 05.05.2017, n. 20 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, rubricata "*Circolare Vademecum per la revisione amministrativo contabile degli enti e organismi pubblici*", mediante la quale viene fornito uno strumento di supporto alle funzioni svolte dai Collegi dei revisori o sindacali presso gli Enti ed organismi pubblici, la cui attività è rivolta a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, nonché la rigorosa gestione delle risorse pubbliche, anche in considerazione dell'attività di monitoraggio della spesa pubblica;

Atteso che

- come meglio precisato nella circolare 19.07.2012, n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato[1], l'Organo di Controllo, ovverosia, nel caso di specie, il Collegio dei Revisori dei Conti, 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";
- di fatto, 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;

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;

[1] *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.*

- 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;
- 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;
- lo Statuto dell'Ente ed il Regolamento di Contabilità;

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 8, del C.C.N.L. 16.11.2022 del comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021[2],

esprime parere favorevole

in ordine all'ipotesi di accordo di parte normativa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - triennio 2023-2025 – Area dei Livelli, alle condizioni che si riportano:

1) precisare che il CCDI *de quo* fa riferimento all'Area dei Livelli e non a tutto il personale dell'Ente;
2) di prevedere che 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;
3) di prevedere che le risorse finanziarie che costituiscono il fondo incentivi per le funzioni tecniche possono essere erogate nel limite del 50% della retribuzione del dipendente, salvo le deroghe previste dalla legge e che gli stessi:
   a) dovranno essere corrisposti solamente a lavori ultimati (come da relative certificazioni) previo preventivo accertamento delle specifiche attività svolte dal dipendente a cura del dirigente o del responsabile del servizio e devono essere comprensivi degli oneri previdenziali e assistenziali nonché dell'IRAP;
   b) dovranno essere predeterminati nei quadri economici dei singoli appalti, servizi e forniture, in quanto gli stanziamenti di bilancio effettuati per la realizzazione dell'opera o per l'esecuzione della fornitura o del servizio oggetto dell'appalto comprendono anche quelli destinati agli incentivi tecnici;
4) di prevedere che i compensi per l'avvocatura devono conformarsi ai principi di cui al RDL n. 1578 del 1933, facendo riferimento ai professionisti legali in servizio presso l'Avvocatura ed iscritti nell'elenco speciale dell'albo degli avvocati patrocinanti le pubbliche amministrazioni e sono applicabili ai soli compensi professionali dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente ovvero in presenza di sentenze che, pur favorevoli all'Ente, dispongano la compensazione delle spese tra le parti (Sentenza del TAR Puglia Lecce, Sez. III, n.847 del 25.3.2010).
5) di prevedere che nel "Fondo dei compensi professionali dell'Avvocatura" deve confluire l'intero coacervo delle somme recuperate a titolo di rifusione per le spese processuali nei casi di vittoria giudiziale, e quindi anche la parte da destinare, secondo il regime previdenziale e fiscale vigente, al pagamento degli oneri previdenziali e di quelli fiscali.

---

[2] *I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.*

rileva

1. le schede di pesatura per la misurazione e valutazione della performance devono richiamare il vigente regolamento dell'Ente in materia;
2. che per l'attribuzione e la corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità si ritiene non rinviare ad un successivo regolamento, ma definire e dettagliare già in sede di contrattazione decentrata il tutto al fine di poter meglio individuare il lavoratore che potrebbe aver attribuito tale istituto e consequenzialmente la relativa indennità.
3. 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 e non in maniera livellaria.

certifica

fermo restando le condizioni ivi riportate, che comunque 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 ed alle normative richiamate nel presente verbale,

raccomanda il rispetto

1. nel prevedere, per le progressioni economiche nell'area, dell'articolo 52, comma 1 bis, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, dell'articolo 23, comma 1 e 2, del Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150 e successive modifiche e integrazioni e dei documenti di prassi amministrativa emananti dalla Ragioneria Generale dello Stato, dalla Funzione Pubblica e dall'ARAN;
2. dell'articolo 40, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni;
3. dei principi contabili generali ed applicati, nella parte che richiama i comportamenti da tenere in merito agli adempimenti correlati alla sottoscrizione del CCDI;

invita l'Ente

- ✓ per quanto riguarda il "Fondo dei compensi professionali dell'Avvocatura", a voler attuare una corretta decurtazione % degli introiti, confluita dal recupero delle spese di lite nelle cause vinte, da utilizzare per il pagamento di "spese generali" (ad esempio il 15%) e per l'aggiornamento degli avvocati (ad esempio il 5%), e sulla parte residuale (ad esempio l'80%) attribuirla ai compensi da considerarsi "**al netto**" della spesa per gli oneri previdenziali e fiscali;
- ✓ a voler pubblicare - unitamente agli allegati - nella sezione "Amministrazione Trasparente", l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2023 - 2025, quando approvato e sottoscritto (e quindi divenuto efficace).

Del ché si dà atto della presente seduta con il presente verbale che, previa lettura, viene confermato dalle sottoscrizioni che seguono.

L'Organo di Revisione Economico Finanziario dell'Ente

f.to Orazio Mammino *f.to Alessandro Lentini* *f.to Stefano Perrone*