

COMUNE DI CATTOLICA ERACLEA

(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO)

tel: 0922 846911 - fax: 0922 840312 www2.comune.cattolicaeraclea.ag.it

N. 80 del 24/08/2023

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO	CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2023 - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE .
---------	---

L'anno <u>duemilaventitre</u> il giorno ventiquattro del mese di agosto, alle ore 10:20 e seguenti, in Cattolica Eraclea nella Sede Comunale di via Rosario ed in videoconferenza, prevista con deliberazione di G.M.n.38/2022, convocata a cura del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pres.	Ass.
1) BORSELLINO SANTO	SINDACO	X	
2) SPEZIO MICHELE	Vice Sindaco	X	
3) DI ROSA COSIMO	Assessore		Х
4) GURRERI CINZIA	Assessore	X	
5) PROIETTO ROSINA	Assessore		X
	N. presenti/Assenti	3	2

Presiede la seduta l'ARCH. SANTO BORSELLINO, nella sua qualità di SINDACO.

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a), del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, secondo le normative vigenti, il Segretario C/le **Dott. Giovanni Panepinto** in videoconferenza, il quale cura anche la redazione del presente verbale.

Inoltre, si precisa che, gli Assessori comunali Spezio Michele, Gurreri Cinzia partecipano alla seduta in collegamento videoconferenza.

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita la Giunta a deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta di deliberazione che si allega per farne parte integrante e sostanziale, avente per oggetto:. CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2023-AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE.
 - Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese.

DELIBERA

- 1. Di approvare l'allegata proposta di deliberazione, ed in conseguenza di adottare il presente atto con la narrativa, le motivazioni ed il dispositivo di cui alla proposta stessa.
- 2. Con separata votazione il presente atto viene dichiarato immediatamente esecutivo.



COMUNE DI CATTOLICA ERACLEA

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

tel: 0922 846911 - fax: 0922 840312 www2.comune.cattolicaeraclea.ag.it

Area: "Segreteria, Personale e U.R.P." Servizio: "Segreteria".

Inserita nella deliberazione per la Giunta Municipale n. 80 del 24.08.2023

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO Con	ntrattazione decentrata 2023 – Autorizzazione alla sottoscrizione.
--------------------	--

Premesso:

Che con D.D. n.16/399 del 20/06/2023 si è provveduto a determinare il fondo ai sensi dell'art.79 C.C.N.L. 16/11/2022, per l'anno 2023;

Dato atto che lo stesso risulta debitamente munito di parere favorevole del Revisore dei Conti, giusto verbale n.18 del 12.03.2022;

Che con delibera di G.M. n.34/2022 sono stati assegnati, ai capi area, i fondi per il lavoro straordinario e le direttive per l'utilizzazione;

Visti i Verbali della delegazione trattante n.1 del 12.07.2023 e n.2 del 26.07.2023, con il quale si è pervenuti all'accordo per la definizione della contrattazione decentrata per l'anno 2023;

Dato atto che le risorse economiche disponibili, a seguito dell'accordo CCDI come si evince dai verbali sopra indicati, vengono così riparti:

DISAGIO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI (art.68, co.2, lett.c) CCNL 2016-2018; art.70-bis, CCNL 2016-2018) (1)	3.250
INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E GIORNATA FESTIVA (art.68, co.2, lett.d) CCNL 2016-2018)	9.500
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.68, co.2, lett.e) CCNL 2016-2018;Art.70-quinques CCNL 216-2018)	12.500
INDENNITA' DI FUNZIONE E SERVIZIO ESTERNO (art.68, co.2, lett.f) CCNL 2016-2018; artt.56-sexies e 56-quater)	4.000
COMPENSI MESSI NOTIFICATORI (art.68, co.2, lett.h) CCNL 2016-2018	300

Si da atto che l'erogazione delle spettanze ai dipendenti aventi diritto, sarà ripartita così come indicata nel verbale n.2 del 26.07.2023.

Si da atto inoltre il piano di lavoro "Pronto intervento 2023" sono finanziati con i proventi delle sanzioni amministrative per violazioni del C.D.S.

Dato che il Revisore Unico ha già reso parere favorevole in merito all'accordo di che trattasi vedi all.(A);

PROPONE

- 1. Di prendere atto dei verbali n.1 del 12.07.2023 e n.2 del 26.07.2023, con il quale si è pervenuti all'accordo per la definizione della contrattazione decentrata per l'anno 2023, che si allegano al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- 2. Di prendere atto del parere espresso dal Revisore Unico dei Conti, in allegato;
- 3. Autorizzare la sottoscrizione della contrattazione decentrata 2023.

IL SEGRETARIO COMUNALE F.to Dott. Giovanni Panepinto

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 26.07.2023 alle ore 12:46 presso la residenza municipale del Comune di Cattolica Eraclea, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente – Dott. Giovanni Panepinto	Segretario comunale P[X] A[]
Componente - Dott. Antonio Salvatore Piro	Responsabile di settore P[X] A[]
Componente – Ing. Francesco Campisi	Responsabile di settore P[X]A[]
Componente – Sig.ra Morello Giuseppa	Responsabile di settore P[X] A[]
Componente – Dott.ssa Antonina Sciortino	Responsabile di settore P[X]A[]
Componente – Dott. Calogero Filippo Bono	Responsabile di settore P[X] A[]

La delegazione sindacale così composta:

00.SS.Territoriale	CGILFP - Lo Raso Matteo	P[X]	A[]
00.SS.Territoriale	CISLFP – Parello Salvatore	P[X]	A[]
R.S.U.Aziendale	CGIL - Lauricella Giuseppe	P[]	A[X
R.S.U.Aziendale	CGIL - Terrasi Paolo	P[X]	A[]
R.S.U.Aziendale	CISL - Messina Nicolò	P[X]	A[]
R.S.U.Aziendale	UIL - Ferraro Ignazio	P[X]	A[]

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

Ing. Francesco Campisi - Responsabile Area Tecnica Sig.ra Morello Giuseppa - Responsabile dell'Area Affari Generali - Polizia Municipale e Servizi demografici. Sig. Ferr	Ferrasi Paolo R.S.U. Ferraro Ignazio R.S.U. Messina Nicolò R.S.U. Lo Raso Matteo F.PCGIL Parello Salvatore F.PCISL

Art.1 Quadro normativo e contrattuale

- 1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) IID.Lgs.165/2001"TestoUnicosulPubblicoImpiego",in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies,45commi 3e4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e2, 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";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato— Da ultimo-con deliberazione di Giunta comunale n.<u>60</u> del 28.06.<u>2022</u>;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n G.M. 1 del 2013

Art.2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato-ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

- 2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31dicembre2025.
- 3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
- 4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
- 5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
- 6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art.3 Verifiche dell'attuazione del contratto

- 1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
- 2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art.4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

- 1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
- 2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
- 3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali incorso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art.5 Progressioni economiche all'interno delle aree

(art.7,comma4,lett.c) e14comma2CCNL)

- 1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma1-bis del D.Lgs.n.165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL16/11/2022;
- 2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
- 3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano a€ 8.500,00 Fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art.2, comma3,d el presente contratto²;. In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- b) I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile,** tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNLdel31.3.1999 e dall'art.31, comma7, del CCNL del14.9.2000
- c) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella³:.

Annualità 2023 ==========

Annualità 2024 30% Cat. E.Q. - 30% ISTRUTTORE - 20% OPERATORE ESPERTO - 20% OPERATORE

Annualità 2025 30% Cat. E.Q. - 30% ISTRUTTORE - 20% OPERATORE ESPERTO - 20% OPERATORE

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a

procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

2 Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è paria 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area.

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

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2anni secondo quanto stabilito al comma3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) Quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) I titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione Economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- c) La frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento Professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI			
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore			
Titolo	Puntimax10		
Laurea triennale	2		
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3		
Abilitazione professionale	1		
Ulteriori titoli: Laure e ulteriori o Titoli post-universitari(es. Master I e II livello/corso di specializzazione/dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti		
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore,e ntro il limite di 3punti		

AREAFUNZIONARIE.Q.			
Titolo di accesso : laurea triennale			
Titolo	Punti max10		
Laurea specialistica-Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3		
Abilitazione professionale	1		
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione/dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di3 punti		
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di3 Punti		
Diploma di scuola istruzione secondaria di 2° ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione	1 per ogni anno di servizio prestato oltre i primi 10 che costituiscono titolo di accesso		

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A,B per operatori e operatori e A,B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal1°gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e dai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in

caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) Maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) Maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) Maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) Maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto al differenziale stipendiale ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Criteri di valutazione per la progressione verticale, applicazione del Regolamento approvato con atto di $G.M.\,n\,21\,del\,14/02/2023$ che si allega al presente atto.

Art.6 Criteri generali per la determinazione Della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art.7,comma4,lett.j,u,v)-art.17CCNL)

- 1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del25 % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, [quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso:
 - c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022(in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilità dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

Incentivi	Retribuzione di risultato	
importo	riduzione	
Fino a 4.000.00 euro	0%	
Da 4.001,00 a13.999,00	1%/100 euro	
Oltre 14.000,00	100%	

- 2. Gli incentivi di cui all'art. 113deld.lgs50/2016 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi.
- 3. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.
- 4. L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in Proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

Art.7 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art.7 comma4 lett.n)CCNL)

- 1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingentedel25%della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, <u>fino ad un</u> ulteriore10%.
- 2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - Grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologieacuteocronichechedeterminanotemporaneaopermanenteriduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alleprecedentiletterea),b)ec)operlequaliilprogrammaterapeuticoeriabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

- 3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
- 4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 8 Reperibilità

(art.7 comma4 lett.i)CCNL)

- 1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
- 2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza *mensile/annuale*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art.24, comma1, delCCNL21/05/2018.

Servizi per cui è stata istituita la reperibilità	n.addetti	Somma annua prevista
Servizio pronto intervento	4	2.500,00
Servizio stato civile	2	2.000.00
Servizio di reperibilità P.M.	2	3.500,00
TOTALE		€8.000,00

Art. 9 Indennità giornaliera di servizio esterno

(art.7comma4 lett.e) CCNL)

1. Ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

[a titolo esemplificativo]

Servizio ESTERNO	n.addetti	Somma prevista
Agente di polizia locale	2	4.000,00
TOTALE		€.4.000,00

Art. 10 Indennità condizioni di lavoro

(Ex art.70 bis C.C.N.L. 2018)

Servizi condizioni di lavoro	n.addetti	Somma annua prevista
Servizio rischio e disagio	8	2.400,00
Servizio maneggio valori	2	850.00
TOTALE		€ 3.250,00

Art.11 Compensi ai messi notificatori

(art. 54 del CCNL del 14.9.2000)

Compensi ai messi notificatori	n.addetti	Somma annua prevista
Servizio notifiche a cura di altri enti	1	300,00
TOTALE		€ 300,00

Art.12 Lavoro straordinario e Banca delle ore

(Ex art.14 C.C.N.L.)

- 1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) es) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
- *a.* Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a ore 60
- b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art.29, comma2, del CCNL16/11/2022, può essere elevato fino a n.12 mesi nei seguenti casi:
 - Dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - Dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art.1, comma557, della legge311/2004; dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni
- c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile

riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo , di cui all'ex art.14.

Art.13 Flessibilità dell'orario di lavoro

(art.7 comma4 lett.p) e art.36CCNL)

- 1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
 - b) Le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) possonoessereesclusidallafruizionedellaflessibilitàidipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.)
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
- 2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
 - Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n.104/1992;
 - Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art.44 CCNL21/05/18;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare mono parentale e figli minori conviventi

Art.14

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo

delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito ,adottati dall'Amministrazione.

- 2. In sede di prima applicazione del CCNL2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione. n.399 del 20.06.2023^{17,} . Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4,lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano aEuro30.000,00
- 3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
- 4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 15 Strumenti di premialità

- 1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) Premi correlati alla performance organizzativa 30%;
 - b) Premi correlati alla performance individuale 70%;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art.24, comma1delCCNLdel14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) delCCNL16.11.2022;
 - f)indennità di funzione di cui all'art.97ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100delCCNL16.11.2022;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi dicuiall'art.70-terdelCCNL21.05.2018;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art.54delCCNLdel14.09.2000;

- i)differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- j)risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art.82, comma2, CCNL16.11.2022.

Art.16

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art.7 comma4,letta)CCNL)

- 1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
- 2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- 3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla G.M verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80comma2, delCCNL16/11/2022.

13

Art.17 Premio correlato alla performance organizzativa

(art.7comma4,lett.b),af)CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art.98, comma1,lett.c),delCCNL16.11.2022.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione(PIAO).

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

Art.18 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art.7 comma4,lett.b) ae)CCNL,art.81 CCNL)

- 1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
- 2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Area, nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
- 3. Come previsto del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
- 4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

P.I.= F/Σ pxp.i.

P.I.=Premio performance individuale

F=Fondo da ripartire

Sp=sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i.=punteggio individuale

- 5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
- 6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
- 7. Ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata (es 10%)è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% applicando la seguente formula: P=premio medio su cui applicare il30%

F=quota fondo performance individuale da ripartire

$P=F/[\sum dip+0.3x(10\%\sum dip)]$

8.In attuazione dell'art.81, commi 2e3,delCCNL16.12.2022per la quantificazione e la Distribuzione del **premio individuale**, vengono definite le seguenti disposizioni:

- a) Dalle risorse stanziate per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una Quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 81CCNL16/11/2022
- b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite per ciascuna Area **ImportoA**;
- c) ottenuto detto valore medio pro-capite (**importoB**)si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 20%dell'importo B (**importoC**).
- **d)** La quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A)viene divisa per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il **numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio.**

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) Non aver percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- b) Superiore valutazione media del triennio;
- c) Maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art.19

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per

- l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
- 2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
- 3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
- 4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza *Segretario Comunale*
- 5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- 6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
- 7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale. (materia demandata al regolamento di organizzazione)
- 8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art.80 comma3 delCCNL16.11.2022.

Art. 20 Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bisCCNL21/05/2018, art.7comma 4,lett.d)CCNL)

- 1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) a rischi e, pertanto, pericolose o danno se per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
- 2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; le esposte condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

b. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al difuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in

essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

- c. Prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es.montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc
- 3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
- 4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
- 5. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi(meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa),attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

- 6. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
- 7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente Individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- Dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
- 8. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
 - a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
- 9. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
- 10. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- Dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- Dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
- 11. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e Massimi giornalieri: euro1,00–Euro15 come segue (*a titolo esemplificativo*):

	Сс	Importo al giorno	Importo previsto	
Α	Personale esposto a ris	€1,00	200,00	
В	Personale esposto a di	€1,00	200,00	
С	Personale confunzioni di agente	€1,00	300,00	
	contabile	C2)media mensile di valori di cassa Maneggiati compresi tra €500.00 ed €700,00	€2,00	300.00
		C3)media mensile di valori di cassa Maneggiati oltre €1000.00	€2,00	500,00

- 12. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.
- 13. Le indennità condizioni di lavoro, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per

l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

[a titolo esemplificativo]

N.	Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
A	Indennità di rischio e disagio	8	€2,00	220	€2.400,00
В	Maneggio valori	2	€1,00	220	€ 850,00

Art.21 Indennità per specifiche responsabilità

(art.7,comma4,lett.f) -art.84CCNL)

- 1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
- Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati- GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche

temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84del presente CCNL

- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e dai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n.50del2016;
- 2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti. Si specifica che l'indennità per specifiche responsabilità saranno attribuite previa verifica degli obiettivi che gli incaricati di P.O. concorderanno che l'Amministrazione ed il Segretario comunale e successiva determinazione di attribuzione.
- 3. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Responsabili di Area, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ(non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €300,00

Punti	da	40	a	49	=====	
Punti	da	50	a	69	Max	€.100,00
Punti	da	70	a	89	Max	€.150,00
Punti	da	90	a	100	Max	€.300,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di	Media	fino a 20
supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Elevata	da21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3.Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità,	Media	fino a 30
competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e Curriculum particolari.	Elevata	da31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti:100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI \in 1.200,00

Punti	da	40	a	49	Max	€.=====
Punti	da	50	a	69	Max	€.200,00
Punti	da	70	a	89	Max	€.500,00
Punti	da	90	a	100	Max	€.1.200,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1.Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
n. 241/1990esuccessive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti non ripetitivi non standardizzaticon valenzaesterna	da21 a 30

2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro(interni o esterni)finalizzati alconseguimentodirisultatiunitarispecific i,(nonrientrantinellaspecifica Mansione tipica dell'Area)	Almeno3persone	fino a 20
3.Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10

4. Responsabilità di attività che Richiedono particolari ed elevate abilità, Competenze e professionalità correlate al Possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo Apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a10
Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da11 a30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori:100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €.3000,00

Punti	da	40	a	49	Max	€.=====
Punti	da	50	a	69	Max	€.500,00
Punti	da	70	a	89	Max	€.1.000,00
Punti	da	90	a	100	Max	€.3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1.Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25

svolgere adempimenti previsti da leggi od a regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da26 a40
2.Responsabilitàdiattivitàcherichiedono particolari ed elevate abilità,competenze e professionalità correlate alpossesso di autonomia ed eventualmentestudi,approfondimentiecc. e/oconoscenzaecapacitàdiutilizzoappare cchiature o programmi informaticimoltoavanzatie/oparticolarm entecomplessi (anche correlati a iscrizioni aCollegio o Ordine Professionale in ambitoattinenteallafunzionesvolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù diprassiconsolidate,intalicasi l'autonomia comportaresponsabilità nellosvolgimentodi programmi operatividefinitiesecondoun aprassiconsolidata ELEVATO Ilsoggettosvolgeincarichi che comportano un elevatolivellodiautonomiaope	fino a25 da26 a40
3. Partecipazione a commissioni di	rativa Occasionale	fino a10
gara,partecipazioneacorsiinqualitàdirelat ore, udienze, difesa erappresentanzadell'Ente, commissioni esami,ecc.	Abituale	da11 a20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ:100

- 2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato**,
- 3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
- 4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una Somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art.22 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art.7comma4,lett.g)-art.80 comma2letteragCCNL)²⁴

- 1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
- Incentivi funzioni tecniche(d.lgs. n.36/2023);
- incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091,dellaL.n.145/2018);
- compensi ISTAT (art.70terCCNL21.05.2018);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario(art.32,comma40delD.L.269/2003convertito nellalegge326/2003);
- trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art.43della legge n.449/97;
- 2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ dell'Area competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
- 3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art.15, comma1,lett.d)delCCNL1/4/1999,come modificata dall'art.4, comma 4delCCNL5/10/2001,siriferiscono a:
 - Proventi da sponsorizzazioni;
 - Proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
- 4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
- 5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo27ottobre 2009, n.150,come modificatodall'art.6,comma1,del

d.lgs.n.141/2011eart.5,comma11eseguentidelD.L.n.95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art.79, comma2, CCNL16.11.2022.

Art. 23 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(decreto legislativo n.36/2023)

1. Gli incentivi tecnici saranno ripartiti come previsto dal regolamento approvato con atto di Giunta municipale n.46 del 28.05.2019.

Art.24 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

1. Gli incentivi previsti per il settore entrate saranno regolate da apposito regolamento.

Polizia locale

Si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art.25 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

- 1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di Carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo22,comma3-bis,decreto-legge24aprile2017,n.50,convertitoinlegge96/2017;
 - articolo56-terdelCCNL21.05.2018
 - articolo38,commi3e5, delCCNL14settembre2000;
 - articolo14,comma 4,delCCNL1°aprile1999;
 - 2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
 - 3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa e dai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art.26 Proventi delle violazioni al codice della strada

- 1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
- a) Contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82delCCNL16/11/2022;

26

- c) Erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
- 2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
- 3. La destinazione della somma operata con delibera di G.M. di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 27 Indennità di servizio esterno

(art.7 comma4, lett.e) CCNL)

- 1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del Codice della strada di cui al precedente articolo.
- 2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
- 3. Per lo svolgimento delle attività è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo (massimo10EURO);
 - 4. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
 - 5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a)dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b)dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni
 - 6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al Pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
 - 7. L'indennità di cui al presenta articolo:
 - È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.30 del CCNL 16.11.2022;
 - È cumulabile con le indennità di cui all'art.37, commi1, lett.b) e³⁴, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - È cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - È cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art.28.
 - È cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
 - 8. L'indennità di servizio esterno è attribuita, **per i giorni di effettivo svolgimento delle attività**

27

N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni servizio annui stimati	Totale				
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni.	2	€2,00	200	€4.000,00				
TOTALE									

Art. 28 Indennità di funzione del personale della polizia locale

- 1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
- 2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali.
 - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel[esempio:10%)% degli addetti al servizio vigilanza.
 - Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
 - d) L'importo delle singole indennità fino a un massimo di € 3.000,0. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentito il Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

[A titolo esemplificativo]

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo ³⁵
A	Comandante PL non incaricato di E.Q. dell'area Funzionari	€3.000,00
В	Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€2.000,00

1 150100001	С	Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori	€500,00
-------------	---	--	---------

- 3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità e derogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)
- 4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.30, comma 5 delCCNL 16.11.2022;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni³⁶;
 - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del CCNL 16.11.2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1lett.c) dell'art. 70bis del CCNL 21.5.2018.
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art.28 del presente CCDI;
 - 5. <u>L'indennità non è cumulabile</u> con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art.84 del CCNL 16.11.2022
 - 6. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente, nei seguenti importi nominali:

Art. 29 Salute e sicurezza sul lavoro

(art.7 comma4 lett.m) CCNL)

- 1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti,** nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
 - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il MedicoCompetenteverrannoindividuatelemetodologiedaadottareperlasoluzionediprob lemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
 - c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
 - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziari e congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
 - f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art.30 Innovazioni tecnologiche

(art.7comma4,lett.t)CCNL)

- 1. In applicazione all'art.7, comma4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
- 2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
- 3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art.31 Utilizzazione Fondo

1. Le risorse economiche relative al presente CCDI sono le seguenti:

IPOTESI UTILIZZAZIONE DEL FONDI	O - ANNO 2023	_
DESCRIZIONE	2018	2023
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	21.545	26.000
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	48.117	25.550
PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art.68, co. 1, CCNL 2016-2018)		
INDENNITA' EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.68, co.1, CCNL 216-2018)	-	-
Totale destinazioni fisse e vincolate (a)	69.662	51.550
Differenza per risorse variabili o fisse per progressioni nell'anno (b)	9.721	
Totale art.67, co. 3, lett. a) + b) + d) + e) + h)	-	
PERFORMACE ORGANIZZATIVA (art.68, co.2, lett.a) CCNL 2016-2018)	765	9.500
PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.68, co.2, lett.b) CCNL 2016-2018)	3.200	3.000

COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art.68, co.2, lett.g) CCNL 2016-2018)		2.500
lett. a) + b) + d) + e) + h)	35.435	45.500
INDENNITA' DI FUNZIONE E SERVIZIO ESTERNO (art.68, co.2, lett.f) CCNL 2016-2018; artt.56-sexies e 56-quater) Totale C) - da verificare con le risorse di cui all'art.67, co. 3.	9.440	9.000
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.68, co.2, lett.e) CCNL 2016-2018;Art.70-quinques CCNL 216-2018)	6.050	12.500
INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E GIORNATA FESTIVA (art.68, co.2, lett.d) CCNL 2016-2018)	12.500	9.500
DISAGIO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI (art.68, co.2, lett.c) CCNL 2016-2018; art.70-bis, CCNL 2016-2018) (1)	3.480	2.000

Art. 32 Disposizioni finali

- 1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
- 2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Data 26/07/2023

delegazione parte datoriale: Per la di

Presidente Segretario comunale Dott. Giovanni Panepinto

Dott. Antonio S. Piro- Responsabile Area Tributi e Gestione economica del Personale

Ing. Francesco Campisi - Responsabile Area Tecnica

Sig.ra Morello Giuseppa - Responsabile dell'Area Affari Generali - Polizia Municipale e Servizi demografici.

Dott.ssa Antonina Sciortino - Responsabile dell'Area Servizi Sociali Dott. Calogero F. Bono - Responsabile Area Finanziaria (Collegato in remoto)

Per la delegazione sindacale:

Sig. Terrasi Paolo R.S.U. Sig. Ferraro Ignazio R.S.U. Sig. Messina Nicolò R.S.U. Sig. Lo Raso Matteo F.P.-CGIL Sig. Parello Salvatore F.P.-CISL

33



COMUNE DI CATTOLICA ERACLEA

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Verbale N.2 del 26.07.2023

L'anno **duemilaventitre** il giorno **ventisei** del mese di **luglio** alle ore 11:30 e seguenti, presso la Residenza Municipale, a seguito di regolare invito con nota prot. n.5986 del 24.07.2023, aggiornamento seduta, tenutasi in data 12 luglio 2023, (precedente avviso prot.5288 del 05/07/2023 e si allega copia del verbale n.1-2023, che costituisce parte integrante del presente atto), si è riunita la Delegazione per la Contrattazione Decentrata Integrativa per l'anno 2023, ai sensi dell'art.7 del vigente C.C.N.L..

Sono presenti:

- per la Delegazione trattante di Parte Pubblica i Signori:

Dott. Giovanni Panepinto Segretario Generale - Presidente

Dott. Antonio S. Piro Responsabile Area Tributi e Gestione economica

del Personale

Ing. Francesco Campisi Responsabile Area Tecnica

Sig.ra Morello Giuseppa Responsabile dell'Area Affari Generali Dott.ssa Antonina Sciortino Responsabile dell'Area Servizi Sociali

Dott. Calogero F. Bono Responsabile Area Finanziaria (Collegato in remoto)

- per la Delegazione trattante di Parte Sindacale i Signori:

Sig. Lauricella Giuseppe R.S.U. (Assente)

Sig. Terrasi Paolo R.S.U.
Sig. Ferraro Ignazio R.S.U.
Sig. Messina Nicolò R.S.U.
Sig. Lo Raso Matteo F.P.-CGIL
Sig. Parello Salvatore F.P.-CISL

Presiede la seduta il Segretario Generale Dott. Giovanni Panepinto e viene individuato il Dip. Carmelo Buttafuoco a svolgere le funzioni di segretario verbalizzante.

Il Segretario Comunale da atto ai presenti che nella seduta del 12.07.2023 u.s. si è convenuti all'unanimità di aggiornare la seduta, dopo aver condiviso ed approvato la dotazione finanziaria e la ripartizione delle risorse tra i diversi istituti.

Con nota del 24.07.2023, prot. n.5980 sono state convocate le parti pubbliche e le parti rappresentative aziendali e sindacali territoriali, con il seguente o.d.g.:

- Utilizzo Fondo annualità 2023 D.D. n.399 del 20.06.2023;
- Comunicazione della programmazione piano triennale assunzioni;
- Varie ed eventuali.

Alle parti è stato trasmesso lo schema del CCDI, parte normativa, quindi ne hanno tutti contezza.

A questo punto segue la discussione con tutta la delegazione presente e vengono rilevate alcune precisazioni, in alcuni articoli dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025, che andranno modificati e risistemati alle condizioni stabilite (in allegato sotto la lett.A).

Per quanto riguarda l'incarico di indennità specifica di responsabilità dovrà essere autorizzata mediante determinazione del responsabile di P.O. dell'area interessata, per funzioni che non rientrano nel normale svolgimento delle attività della declaratoria professionale, e previa verifica degli obiettivi che concorderanno gli incaricati di P.O. con l'Amministrazione comunale ed il Segretario Generale.

Le progressioni verticali saranno programmate in applicazione del regolamento approvato con atto della G.M. n.21 del 14.02.2023, tenuto conto dell'art.13, comma 6 del CCNL del 16/11/2022 e saranno inserite nel piano fabbisogno del personale, secondo le esigenze dell'Ente.

Inoltre, si precisa che, l'Amministrazione comunale intende procedere alla trasformazione dei contratti dei lavoratori dipendenti part-time a full time.

L'assemblea prende atto che la trattazione del giorno è di tipo definitiva.

Alle ore 12,46 si procede alla sottoscrizione del presente verbale, da parte dei partecipanti alla delegazione trattante.

Il presente verbale viene rimesso all'ufficio personale affinché venga allegato alla proposta di deliberazione da presentare alla Giunta Municipale per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato:

- per la Delegazione trattante di Parte Pubblica i Signori:

Dott. Giovanni Panepinto* Segretario Generale - Presidente

Dott. Antonio S. Piro* Responsabile Area Tributi e Gestione Economica del

Personale

Ing. Francesco Campisi* Responsabile Area Tecnica

Sig.ra Morello Giuseppa* Responsabile dell'Area Affari Generali

Dott.ssa Antonina Sciortino* Responsabile dell'Area Servizi Sociali

Dott. Calogero F. Bono Responsabile Area Finanziaria (Collegato in remoto)

- per la Delegazione trattante di Parte Sindacale i Signori:

Sig. Terrasi Paolo*	R.S.U.
Sig. Messina Nicolò*	R.S.U.
Sig. Ferraro Ignazio*	R.S.U.
Sig. Lo Raso Matteo*	F.PCGIL
Sig. Parello Salvatore*	F.PCISL

Il Presidente

F.to Dott. Giovanni Panepinto*

F.to Il Segretario Verbalizzante Dip. Carmelo Buttafuoco*

^{*} Firma autografa omessa, ai sensi dell'art.3, comma 2 del D. Lgs. n.39/1993.



COMUNE DI CATTOLICA ERACLEA

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

Prot. n. 5663 del 12.07.2023

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Verbale N.1 del 12.07.2023

L'anno duemilaventitre il giorno dodici del mese di luglio alle ore 11:30 e seguenti, presso la Residenza Municipale, a seguito di regolare invito con prot.5288 del 05/07/2023, si è riunita la Delegazione per la Contrattazione Decentrata Integrativa per l'anno 2023, ai sensi dell'art.7 del vigente C.C.N.L..

Sono presenti:

- per la Delegazione trattante di Parte Pubblica i Signori:

Dott. Giovanni Panepinto Segretario Generale

Dott. Antonio S. Piro Responsabile Area Tributi e Gestione economica

del Personale

Ing. Francesco Campisi Responsabile Area Tecnica

Sig.ra Morello Giuseppa Responsabile dell'Area Affari Generali Dott.ssa Antonina Sciortino Responsabile dell'Area Servizi Sociali

Dott. Calogero F. Bono Responsabile Area Finanziaria

- per la Delegazione trattante di Parte Sindacale i Signori:

Sig. Lauricella Giuseppe	R.S.U.
Sig. Terrasi Paolo	R.S.U.
Sig. Ferraro Ignazio	R.S.U.
Sig. Messina Nicolò	R.S.U.
Sig. Parello Salvatore	F.PCISL

È presente il Sindaco Arch. Santo Borsellino.

Presiede la seduta il Segretario Generale Dott. Giovanni Panepinto e viene individuato il Dip. Carmelo Buttafuoco a svolgere le funzioni di segretario verbalizzante.

Il Segretario Comunale da atto della presenza del Sindaco, Arch. Santo Borsellino, invita il Dott. Antonio S. Piro, Responsabile Gestione Economica del Personale, ad illustrare la bozza di utilizzo fondi annualità 2023.

La delegazione trattante procede con l'esame del primo punto all'ordine del giorno, appena illustrato dal Dott. Antonio S. Piro, rendendo edotti i presenti, sulle risorse finanziarie disponibili, determinate secondo le regole dettate dal CCNL vigente del 16.11.2022, per finanziare gli istituti contrattuali obbligatori relativi alle politiche di sviluppo delle risorse umane, della produttività, sulle progressioni e programmazione assunzionale, dandone una copia del prospetto ad ognuno di loro.

L'assemblea prende atto che la trattazione del giorno è di tipo programmatoria.

A questo punto il rappresentante della FP-CISL, Dott. Parello Salvatore chiede che, per il successivo incontro, venga presentata la parte normativa da CCID e venga auspicata la presenza da parte della FP-CGIL.

Il Presidente, Dott. Giovanni Panepinto, prende atto della richiesta del Dott. Parello Salvatore, stabilendo che la data del prossimo incontro verrà concordato con le parti interessate.

Il Sindaco illustra l'intenzione dell'amministrazione comunale in ordine alla trasformazione del contratto da part-time a full-time dei contratti in essere che oggi usufruiscono dell'integrazione oraria e consentire la riqualificazione del personale, come previsto dall'art.13, comma 6 del C.C.N.L. del 16.11.2022, stante le risultanze del rendiconto 2022 appena approvato ed invita i Responsabili di P.O. a verificare la sostenibilità finanziaria alle 2 azioni predette. Puntualizzando che in caso di carenza economica si dovrà attingere al fondo 2023, mantenendo gli istituti obbligatori.

Alle ore 12:30 si procede alla sottoscrizione del verbale redatto in forma olografa, da parte dei partecipanti alla delegazione trattante.

Il presente verbale viene rimesso all'ufficio personale affinché venga allegato alla proposta di deliberazione da presentare alla Giunta Municipale per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato:

per la Delegazione trattante di Parte Pubblica i Signori:

Dott. Giovanni Panepinto* Segretario Generale

Dott. Antonio S. Piro* Responsabile Area Tributi e Gestione Economica del

Personale

Ing. Francesco Campisi* Responsabile Area Tecnica

Sig.ra Morello Giuseppa* Responsabile dell'Area Affari Generali

Dott.ssa Antonina Sciortino Responsabile dell'Area Servizi Sociali

Dott. Calogero F. Bono Responsabile Area Finanziaria

- per la Delegazione trattante di Parte Sindacale i Signori:

Sig. Lauricella Giuseppe* R.S.U.
Sig. Terrasi Paolo* R.S.U.
Sig. Messina Nicolò* R.S.U.

Sig. Ferraro Ignazio* Sig. Parello Salvatore*

R.S.U. F.P.-CISL

Il Presidente
Dott. Giovanni Panepinto*

Per presa visione il Sindaco Arch. Santo Borsellino* Il Segretario Verbalizzante Dip. Carmelo Buttafuoco*

^{*} Firma autografa omessa, ai sensi dell'art.3, comma 2 del D. Lgs. n.39/1993.

COMUNE DI CATTOLICA ERACLEA LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

PARERE DEL REVISORE DEI CONTI

Verbale n. 18 del 30/06/2023

sulla proposta di determinazione n. 16 del 13/06/2023 del Responsabile Area VI, avente ad oggetto la "Costituzione fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023"

Espresso ai sensi degli artt. 239 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Il Revisore dei Conti del Comune di Cattolica Eraclea, nella persona della Dott.ssa Giuseppina Sottosanti

Premesso che:

• la Conferenza Stato-Città del 30 maggio 2023 ha spostato al 31 luglio 2023 il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025;

Richiamati:

- il D.lgs. 267/2000 TUEL e in particolare gli artt. 239;
- lo Statuto comunale vigente;
- il Regolamento di contabilità comunale;

Visti:

- la Proposta di determinazione n. 16 del 13-06-2023 in oggetto indicata, ricevuta a mezzo Pec in data 23/06/2023 per la richiesta di parere a firma del Responsabile dell'Area IV- Tributi e Gestione Economica Risorse Umane dott. Antonio Salvatore Piro;
- il contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto Regioni Enti Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, valido sia per la parte giuridica che per la parte economica dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021;
- gli artt. 79 e seguenti del contratto medesimo che disciplinano, fra l'altro, la costituzione e l'utilizzazione delle risorse "decentrate" da destinare alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale dipendente;
- l'art. 73 del D.L. 25.6.2008, n.112 convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2008, n. 133 in materia di part time;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; l'art. 23 2 comma del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 che testualmente recita:
- 2. 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. 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, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo 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. 30 aprile 2019, n. 34 convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58

che testualmente recita: 2. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma2, del d. leg.vo 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;

- la nota prot. n. 179877 dell'1.9.2020 della Ragioneria Generale dello Stato in ordine alla procedura idonea per l'attuazione della sopra citata disciplina;
- l'art. 3 comma 2 del D.L. 80/2021 che ha previsto che i limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui sopra, compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, potranno essere superati, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità;
- il comma 604 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2022 (n. 234/2021) che al fine di dare attuazione a quanto sopra ha disposto che le modalità e i criteri per l'incremento in argomento dovranno, comunque, essere stabiliti nel CCNL 2019 2021;
- l'accordo definitivo del contatto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2018 2021 sottoscritto il 14 dicembre 2018;

Vista la proposta di determinazione n. 16 del 13-06-2023 relativa alla programmazione e costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2023;

Dato atto che il fondo predetto trova piena copertura finanziaria nei competenti capitoli di bilancio come da parere favorevole espresso dal responsabile dell'area finanziaria e che la programmazione della destinazione del fondo medesimo è coerente con i vincoli posti dal contratto nazionale e dalle norme statali in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati e di contenimento dei costi del personale;

Dato atto:

- del parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica espresso, in data 13/06/2023, dal Responsabile dell'Area IV- Tributi e Gestione Economica Risorse Umane dott. Antonio Salvatore Piro;
- del parere FAVOREVOLE di regolarità contabile e copertura finanziaria espresso, in data 20/06/2023, dal Responsabile dell'Area Finanziaria e Contabile dott. Calogero Filippo Bono. Tutto ciò, premesso che, richiamati, visti, esaminata, dato atto,

ESPRIME

parere FAVOREVOLE sulla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2023 ai sensi dei contratti collettivi nazionali in premessa citati e della normativa vigente in materia.

Lì 30/06/2023

Il Revisore dei conti Dott.ssa Giuseppina Sottosanti

PARERI

Sulla proposta di deliberazione sopra descritta, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, come recepito con l'art. 1, comma 1, lettera i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48, e successive modifiche ed integrazioni, e con la modifica di cui all'art. 12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30:

IL RESPONSABILE P.O. SERV. RAGIONERIA

IL PRESIDENTE

(Arch. Santo Borsellino)

to MMno

L'ASSESSORE ANZIANO
*F.to Prof.ssa Cinzia Gurreri

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Tignatandigital rents Afr)
PANEPINTO GIOVANNI
Firmato il 24/08/2023 12:00
Seriale Certificato: 4256292800305559066
Valido dal 07/06/2023 al 05/06/2026
Namirial CA Firma Qualificata
ai sensi dell'Art. 6 L.R. 11/2015

Atto pubblicato sul sito del comune in data

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(art. 11, commi 1 e 3, l.r. 3 dicembre 1991, n. 44) (L. n. 69/2009 e L.R. n 11/2015 art. 6)

Il sottoscritto Segretario comunale, su conforme attestazione del Messo comunale,

certif	
che copia della presente deliberazione sarà a	ffissa all'Albo Pretorio Informatico per 15 giorni
consecutivi a partire dal e che	durante la pubblicazione non sono stati prodotti
opposizioni o reclami.	
Gli allegati all'originale della presente si trovan essere consultati, fermo restando il rispetto delle norme s 0922/846928	o depositati presso l'ufficio di segreteria e potranno sulla privacy, previo contatto con i responsabili – tel.
Cattolica Eraclea, lì	
IL MESSO COMUNALE	IL SEGRETARIO COMUNALE
()	()

ESECUTIVITA' DELL'ATTO (art. 12, commi 1 e 2, l.r. 3 dicembre 1991, n. 44)

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il

24/08/2023

Xperché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2);

· decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 1).

Cattolica Eraclea, li 24/08/2023



IL SEGRETARIO COMUNALE Firmato digitalmente da: PANEPINTO GIOVANNI Firmato il 24/08/2023 12:01 Seriale Certificato: 4256292800305559066 Valido dal 07/06/2023 al 05/06/2026 Namirial CA Firma Qualificata

one that they was too too been provided from the cold and the cold and

La	presente	ę	C	0	pi	a	C	0	n	fc	r	ľΥ	16	5	a	11	1	r	ig	ir	na	le		
Cattolica	Eraclea,	li		• •				٠.							٠	. ,	٠							

IL FUNZIONARIO

^{*}Firma autografa omessa ai sensi dell'art.3, comma 2, del D.Lgs. n.39/1993