



Comune di Milazzo

(Provincia di Messina)
5° Settore - Ufficio Deliberazioni

ORIGINALE	di DELIBERAZIONE della GIUNTA MUNICIPALE
COPIA	

N. 279 Registro deliberazioni Del 28/12/2023	OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023.
--	---

L'anno duemilaventitre, il giorno ventotto del mese di dicembre, alle ore 12,35
nella Sede municipale,

La Giunta municipale di Milazzo si è riunita con l'intervento dei Signori:

N.ro	Cognome	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	MIDILI	Giuseppe	Sindaco	x	
2	IMPELLIZZERI	Pasquale	Assessore	x	
3	Maimone	Angelo	Assessore	x	
4	Romagnolo	Santi	Assessore		x
5	Nicosia	Antonio Franco	Assessore	x	
6	Mellina	Roberto	Assessore	x	
7	Coppolino	Franco Mario	Assessore		x
8	Russo	Lydia	Assessore	x	

Presiede il Sindaco Dott. Giuseppe Midili.

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Andreina Mazzù.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza e constatato la presenza del numero legale, invita la Giunta municipale a deliberare sull'argomento di cui in oggetto.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la proposta di deliberazione di cui in oggetto, il cui testo è riportato nel documento allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

CONSIDERATO che la proposta è munita dei pareri e dell'attestazione prescritti dagli articoli 53 e 55 della Legge 08.06.1990, n. 142, che ha modificato l'Ordinamento regionale EE.LL. per effetto dell'art. 1, comma 1, lettera i), della legge regionale 11.12.1991, n. 48, resi dai Dirigenti competenti come da relazioni in calce alla proposta medesima;

FATTO PROPRIO il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

VISTO l'Ordinamento EE.LL. vigente nella Regione siciliana;

CON VOTI unanimi espressi nei modi e termini di legge;

D E L I B E R A

di approvare la proposta di cui in premessa nel testo risultante dal documento qui allegato per farne parte integrante e sostanziale.

Con successiva unanime votazione il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente esecutivo.



Comune di Milazzo
Città Metropolitana di Messina
Settore Gestione risorse umane e contenzioso

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 60 DEL 22/12/2023

IL PROPONENTE

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023.

Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023, sottoscritta in data 20/12/2023 dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale.

Dato atto che con lettera protocollo n. 90823 del 20.12.2022, è stato chiesto all'Organo di revisione contabile di esprimere il parere sull'allegata ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 e che tale Organo con nota prot. N. 91187/2023 del 22/12/2023 ha espresso parere favorevole attestando la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e gli oneri conseguenti al CCDI;

Ritenuto di provvedere all'approvazione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2023 per la costituzione ed utilizzazione del Fondo per le risorse decentrate;

Ritenuto, pertanto, che sussistano i presupposti per autorizzare il Segretario Generale, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato integrativo per il periodo di che trattasi;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il CCNL Funzioni locali del 22/11/2022;

Visto lo Statuto comunale;

Visto il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

SI PROPONE

di deliberare

1. Di approvare il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2023, come da ipotesi concordata e siglata in sede di delegazione trattante di parte pubblica e dalle Organizzazioni Sindacali;
2. di autorizzare il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla definitiva sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 nell'identico testo allegato, quale parte

integrante, alla presente deliberazione;

3. di dare atto che sul presente provvedimento sono stati espressi favorevolmente i pareri previsti dall'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come dettagliatamente richiamati in premessa;
4. di dare atto che entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale dovrà essere trasmesso all'A.R.A.N. In via telematica ed al CNEL, ai sensi dell' art.4, comma 5, del CCN-L22/01/2004, ai sensi dell'art. 40Bis del D. Lgs. 165/2001, corredato dalla documentazione richiesta;
5. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.



CITTA' DI MILAZZO

(Città Metropolitana di Messina)

Collegio dei Revisori

Verbale n.69 del 21.12.2023 inerente il Parere sulla,

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 3123 DEL 20/12/2023

OGGETTO: Costituzione fondo risorse decentrate area comparto anno 2023. Art. 79 ccnl 16/11/2022 - triennio 2019-21- modifica Determinazione dirigenziale n. 2935 del 06/12/2023 – integrazione Competenze tecniche anno 2023 ed economie da risorse stabili Anno 2022” rettifica importi

Il Collegio dei Revisori, nominato con delibera del Consiglio n. 103 del 19/07/2021, composto da:

- Dott. Vincenzo Calogero Catalano, Presidente,
- Dott. Scalia Ferdinando, Componente
- Dott. Donato Domenico, Componente.

si riunisce in forma telematica sulla scorta della documentazione ricevuta per esprimere parere sulla proposta in oggetto.

Preso atto della documentazione ricevuta per PEC in data 21.12.2023, 1° SETTORE - RISORSE UMANE E CONTENZIOSO, esanima la proposta con Determina Dirigenziale n. 3123 del 20.12.2023, comprensiva degli allegati posti alla integrazione del fondo decentrato, schematizzato nell'allegato "A2", il quale viene rideterminato a un importo di € 806.868,00 al netto delle risorse non soggette al limite, per l'anno 2023, in raffronto a quando determinato nell'anno 2016 per € 729.249,00, in sintesi espresso:

Descrizione	Importi 2016	Importi 2023
Risorse Stabili	799.172,00	806.102,00
Risorse Variabili		225.438,75
Risorse non soggette al limite		224.672,75
Totale	799.172,00	806.868,00
Utilizzo del fondo a contrattazione		502.731,67

Considerata la nuova configurazione delle risorse per la Costituzione integrative anno 2023 art. 67 com.1 CC.NN.LL. 21.05.2018 sono rappresentate da:

Risorse stabili	Importi
Unico Importo consolidato art 67 comma 1 CCNL 21/05/2018	801.891,00
Art. 67 comma 2 lett.A ccnl 21 05 2018	28.288,00
Art. 67 comma 2 lett.B ccnl 21 05 2018	15.821,00
Art. 67 CCNL 21.05.2018 com.2 lett.C	36.592,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da	25.857,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	7.653,00
Decurtazione art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 P.O.	- 110.000,00
Totale parte stabile	806.102,00
Risorse variab. Sog. Al limite:	
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo	766,00
Totale sog. Al limite	766,00
Decurtazione sul tetto anno 2016	38.692,00
Totale risorse variabili non soggette al limite	224.672,75
Totale risorse disponibili	992.848,75
Utilizzo del fondo :	
Risorse stabili	352.822,00
Risorse Variabili	137.295,08
Totale Utilizzo	490.117,08
Risorse disponibili	992.848,75
Risorse disponibili da contrattare	502.731,67

Visto il richiamo del D.Lgs 165/2001 che impone a tutte le Amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate, costituenti la base per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti e che lo stesso è soggetto alla contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Considerato che la determinazione delle risorse sono attualmente regolate dall'art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018, suddivise in Risorse Stabili e Risorse Variabili e che la disciplina che compongono tali voci nelle varie lettere del medesimo articolo;

Visto il richiamo dell'art.23, comma 2 del D.Lgs. 25/05/2017 n.75 e la circolare del MEF n. 30/2017, che sostanzialmente impone un vincolo di bilancio sulla quantificazione del fondo 2023, il quale deve essere inferiore a quello determinato nell'anno 2016 e che tale vincolo è rispettato, come descritto nell'allegato "A" più volte richiamato;

Visto la contrattazione decentrata e la relazione illustrativa allegata per la destinazione delle risorse variabili e di produttività, rispecchia il fondo decentrata previsto **riassumendo**:

- Totale fondo €. 992.848,75
- Risorse stabili di utilizzo €. 806.102,00
- Risorse variabili assegnate €. 225.438,75.

Considerato che in richiamo ex art. 40 comma 3 ter – D.Lgs. n.165/2001 e del CCNNLL 01/04/1999 art.05 comma 4, devono essere impegnate le somme stabili nelle poste di bilancio sulle previsioni determinate dal fondo stesso, in merito fornire ambia delucidazione in sede di contrattazione.

Posto che la relazione individua le risorse delle variabili nei seguenti capitoli di bilancio:

CAPITOLI DI COPERTURA FINANZIARIA DI RETRIBUZIONE	CAPITOLI DI COPERTURA FINANZIARIA DEGLI ONERI	CAPITOLI DI COPERTURA FINANZIARIA DELL'IRAP
255-595-790-955-2040-2115-2151/1-2340-2340/1-2728-2755-3005-3160-3325-3415-3740-3895-4005	270-610-805-970-2045-2120-2152/1-2365-2365/1-2729-2760-3012/1-3165-3335-3425-3745-3900-4015	580-760-925-2035-2110-2150-2281/1-2425-2425/1-2752-2860-3105-3255-3400/1-3890-3975-4125
capitolo del trattamento salario accessorio: CAP 21552 - impegno n 2023/9716 €.523.078,79; impegno n. 1705/2022 €.54.652,88	capitolo del trattamento salario accessorio: CAP 21553	capitolo del trattamento salario accessorio: CAP 21554
incentivi tecnici 137.295,08 di progettazione, relativi all'anno 2023, inseriti nel presente fondo secondo il principio della competenza. Essi trovano copertura nei capitoli di aggiudicazione di lavori e servizi.	incentivi tecnici 137.295,08 di progettazione, relativi all'anno 2023, inseriti nel presente fondo secondo il principio della competenza. Essi trovano copertura nei capitoli di aggiudicazione di lavori e servizi.	incentivi tecnici 137.295,08 di progettazione, relativi all'anno 2023, inseriti nel presente fondo secondo il principio della competenza. Essi trovano copertura nei capitoli di aggiudicazione di lavori e servizi.

Per le somme IRAP, si rinvia al dirigente per l'imputazione, quale onere riflesso, nei capitoli del bilancio 2023, la cui determinazione determinata dalla contrattazione decentrata nel rispetto dei termini di legge.

Il collegio per quanto esposto nel presente parere, ritiene che i vincoli posti nelle norme richiamate esprimono atti legittimi e che nel bilancio di previsione 2023 sussistono i presupposti di determinazione contabile per la copertura finanziaria dell'impiego del fondo stesso, così come determinato nell'allegato (A);

Visti i pareri favorevoli espressi dai Dirigenti nelle disposizioni della legge regionale 11/12/1991 n.48, della legge n. 15/2005 sulla regolarità istruttoria e contabile;

Visto l'art. 239 del TUEL 267/2000;

Il Collegio dei Revisori

esprime **parere favorevole** alla rideterminazione del fondo, quale impiego per le finalità di legge contrattuali, e che le coperture finanziarie fanno capo al bilancio 2023/2025, come previsto nei capitoli di spesa.

Oggi, 21 dicembre 2023

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI (*firmato digitalmente*)

Dott. Vincenzo Calogero Catalano

Dott. Domenico Donato

Dott. Ferdinando Scalia

COMUNE DI MILAZZO

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

**Schema di Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria al
Contratto Decentrato Integrativo, Parte Normativa ed
Economica Anno 2023 (Art.40 c. 3-sexies DLGS n. 165/2001)**

PARTE I: La Relazione Illustrativa**Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 20/12/2023 Contratto __/__/__
Periodo temporale di vigenza	Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
Composizione della delegazione trattante	- Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Presidente: 1. Segretario Generale; Dott.ssa Andreina Mazzù - Componenti: 2. Comandante della Polizia Locale Ing. Paolo Villari 3. funzionario E.Q. Responsabile servizio Gestione risorse umane Dr. Roberto Gitto - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione): • C.G.I.L. FP; • C.I.S.L – FP; • U.I.L. FLP; • CSA Regioni e Autonomie Locali; - Rappresentanza Sindacale Unitaria Locantro Antonia Lucia (2° Settore "Finanze , Tributi e Personale") Chiaramonte Maria (5° Settore "Affari Generali") Polito Giovanni (4° "Settore " Ambiente e Territorio") Tricamo Maria Rita (6° Settore "Servizi Sociali, Sport, Turismo Spettacolo e Beni Culturali – Programmazione Strategica) Mancini Saverio (3° Settore "Polizia Locale Patrimonio S.I.I.- e P. Civile ") Franco Francesco (5° Settore "Affari Generali") Brigandi Antonino (3° Settore "Polizia Locale Patrimonio S.I.I.- e P. Civile ") Forlì Rosalba (2° Settore " Finanze e Tributi") Cambria Francesco (2° Settore " Finanze e Tributi") Mondello Santa (2° Settore " Finanze e Tributi") La Malfa Stefano (3° Settore "Polizia Locale Patrimonio S.I.I.- e P. Civile ")

	Dragà Carmelo (6° Settore "Servizi Sociali, Sport, Turismo Spettacolo e Beni Culturali – Programmazione Strategica lavori Pubblici) - Organizzazioni sindacali Territoriali • C.G.I.L. FP; • C.I.S.L. – FP; • U.I.L. FLP; • CSA Regioni e Autonomie Locali; 1. Organizzazioni sindacali firmatarie): • C.G.I.L. FP; • C.S.I.L.- FPS; • U.I.L. – FLP; • CSA Regioni e Autonomie Locali - Rappresentanza Sindacale Unitaria (composta da n. 9 componenti)
Soggetti destinatari	Personale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, non dirigente del comparto Funzioni Locali .
Materie trattate dal contratto integrativo parte normativa (descrizione sintetica)	>Introduzione, ambito di applicazione e vigenza; >Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale; >Indennità per le condizioni di lavoro (Disagio, Rischio e Maneggio valori); >La disciplina del turno; >L'indennità di servizio esterno; >nuove progressioni economiche >Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree non destinatari degli incarichi di Elevata Qualificazione; >Incentivazione per specifiche disposizioni di legge; >Ripartizione del fondo per le risorse decentrate; >Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo.
Materie trattate dal contratto integrativo parte economica (descrizione sintetica)	Utilizzo delle risorse finanziarie del fondo delle risorse decentrate per l'anno di riferimento.

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? No, essendo la presente relazione riferita alla pre-intesa è, quindi, propedeutica al parere dell'organo interno. In fase di sottoscrizione definitiva dell'accordo verrà inserita la certificazione del predetto organo acquisita sulla presente relazione.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 gli obiettivi/piano performance sono inseriti come specifica sezione del PIAO. Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 184 del 11/07/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2023/2025.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs.33/2013 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sono obbligati all'adozione del Programma triennale per la trasparenza. Ai sensi 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza risulta inserito come specifica sezione del PIAO. Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 184 del 11/07/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2023/2025.

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'art.11 è stato abrogato e sostituito dal D.Lgs. n. 33/2013. Tutti gli obblighi di pubblicazione vengono regolarmente rispettati con l'inserimento dei relativi dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Il Nucleo di Valutazione redige annualmente le rilevazioni finali sul raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO.
Eventuali osservazioni		

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo normativo

La pre-intesa ha avuto per oggetto la disciplina decentrata integrativa normativa degli istituti contrattuali ai sensi del CCNL del 16.11.2022 attualmente vigente, ai sensi dell'art. 7 dello stesso, il CCDI normativo che si allega alla presente relazione avrà validità fino al nuovo CCNL e potrà essere oggetto di revisione, integrazione o interpretazione autentica su richiesta di una delle parti negoziali.

b) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo economico

Il contratto decentrato integrativo economico ha disciplinato l'utilizzo del fondo del salario accessorio, andando a quantificare le risorse assegnate per l'anno di riferimento ai singoli istituti contrattuali, che di norma vengono discusse annualmente.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno di riferimento vengono erogate sulla base delle destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, poi sulla base degli istituti variabili legati a peculiari attività che si prevede vengano svolte nell'anno di riferimento, infine la parte di risorse residuali vengono destinate a finanziare la performance.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il **Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance**, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 260 del 28/12/2023.

Viene inoltre rispettato quanto disposto dall'art. 80 c.3 del CCNL 2022 ai sensi del quale la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Nonché viene rispettato il principio di differenziazione del premio individuale previsto dall'art. 81 del CCNL 2022. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

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

Lo schema di CCDI **prevede** nuove progressioni economiche selettive per l'anno di riferimento i cui beneficiari non superano complessivamente il 50% degli idonei.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi dell'anno di riferimento ci si attende un incremento della produttività del personale.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria**Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, è stato costituito con determina n. 288 del 26/10/23, integrata dalla determina n. 2935 06/12/2023 e dalla determina n. 3123 del 20.12.2023, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, mentre con **deliberazione di Giunta Comunale n. 196 del 28/07/2023** è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica e sono state formulate le linee di indirizzo alla stessa per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa al personale dipendente.

Descrizione	Importo
Risorse stabili	806.102,00
decurtazione limite 2016	-38.692,00
Risorse variabili soggette al limite	766,00
Risorse variabili non soggette al limite	224.672,75
Totale	992.848,75

Sezione I – Risorse stabili

FONDI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 801.891,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 28.288,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 15.821,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente). Risorse anno 2021: 34.608,29	€ 36.592,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 14 del CCNL 1999 c. 3 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -

Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza.	€ 110.000,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	€ 25.857,00
Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022 risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	€ -
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 7.653,00
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ -
SOMMA RESIDUI STABILI	€ 406.102,00

NOTA BENE: i valori di cui ai numeri (3a) e (3b), corrispondenti agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, come chiarito dalla Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG depositata il 18 ottobre 2018.

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate:

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ -
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ 766,00
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -

Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 766,00

CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	IMPORTI
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	€ 729.249,00
Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	-€ 38.692,00

Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza).	€ -
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.	€ -
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ 137.295,08
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT.	€ -
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 , Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	€ 54.652,88
Legge 145 del 30.12.2018 art. 1 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
Legge 178/2020 art. 1 c. 870 Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020.	€ -
DL 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b) Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	€ -
Art. 33 c. 2 dl 34/2019 Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno.	€ -
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	€ 6.867,79
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2022.	€ 25.857,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022.	€ -
DL 13/2023 art. 8 c. 3 incremento fino al 5% delle risorse stabili del fondo dell'anno 2016.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 224.672,75

Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Calcolo del rispetto del limite complessivo del salario accessorio rispetto l'anno 2016	
fondo salario accessorio anno corrente (al netto delle voci non soggette al limite)* **	€ 729.249,00
fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni anno corrente	€ 110.000,00
salario accessorio segretario generale anno corrente	€ -
fondo dirigenza anno corrente	€ 200.576,00

fondo straordinario anno corrente	€ 65.000,00
eventuali altre voci accessorie anno corrente	€ -
ammontare parziale salario accessorio anno corrente	€ 1.104.825,00
fondo salario accessorio anno 2016	€ 799.172,00
Fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni anno 2016	€ -
salario accessorio segretario generale anno 2016	€ -
fondo dirigenza anno 2016	€ 201.961,00
fondo straordinario anno 2016	€ 65.000,00
eventuali altre voci accessorie anno 2016	€ -
limite salario accessorio anno 2016	€ 1.066.133,00

Risorse stabili: 806.102,00 (a)

* voci non assoggettate alla verifica del limite del fondo 2016 (b)

Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	-28.288,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	-15.821,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	-25.857,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	-7.653,00
totale	-77.619,00

** voci assoggettate alla verifica del limite del fondo 2016 (c)

Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	766,00
--	--------

Fondo salario accessorio anno 2023 da confrontare con tetto 2016: a-b+c = 729.249,00

Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

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

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 277.822,00 relative a:

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto.	€ 100.857,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	€ 172.322,00
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ 4.643,00
Progressione economica con decorrenza 1.1.2022 da corrispondere per l'anno 2023	€ 75.000,00
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 352.822,00

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € 640.026,75 (di cui 137.295,08 per incentivi di progettazione e pertanto escluse dalla contrattazione) così suddivise:

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali.	€ 90.000,00
UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 60.519,50
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ 141.212,17
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ 3.000,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 12.000,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 5.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno.	€ 80.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità.	€ 25.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022, art. 24 CCNL 14.09.2000 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ 10.000,00
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità	€ 40.000,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D	€ 6.000,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità di servizio esterno	€ 30.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti.	€ 137.295,08
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 2022, art. 70-quater CCNL 2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2, Attuazione dei piani welfare.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 43 L. 449/1997 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi spese del giudizio.	€ -

Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	640.026,75

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	352.822,00
Somme regolate dal contratto (di cui 137.295,08 incentivi tecnici non contrattati)	640.026,75
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	992.848,75

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;

Le risorse stabili ammontano a € 806.102,00;

le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità personale educativo nidi d'infanzia), ammontano a € 352.822,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

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

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

Lo schema di C.C.D.I. prevede nuove progressioni economiche, a decorrere dall'1.1.2023, pari al 50% del personale a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione dell'ipotesi del C.C.D.I.

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

Descrizione	Anno 2022	Anno 2023	Differenza
Risorse stabili	732.768,65	806.102,00	73.333,35
Risorse variabili	224.634,43	225.438,75	804,32
Totale	957.403,08	1.031.540,75	74.137,67

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate:

- per il finanziamento della PEO, della indennità di comparto e delle indennità fisse e continuative a carico del fondo nei relativi capitoli imputati ai centri di costo della spesa fissa del personale nei relativi capitoli di bilancio;
- per altra parte ai capitoli nn. 2155/2, oltre gli oneri riflessi previsti nei relativi capitoli di bilancio.
-

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

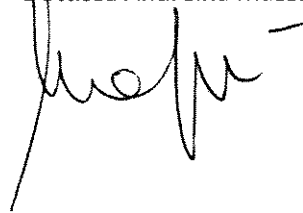
Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato con una decurtazione pari a € 38.692,00.

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

La Somma del fondo, disponibile per la contrattazione, come determinato dall'Amministrazione risultano così impegnate:

- impegno 2023/9716 assunto con determinazione dirigenziale 288 del 26/10/2023 pari a € 523.078,79 (di cui € 75.000 a copertura degli arretrati dal 1.1.2023 della PEO 2022
- economie da risorse stabili realizzate sul fondo Area Comparto per l'anno 2022 pari a € 54.652,88 risultano già impegnate con numero 1705/2022
- incentivi tecnici pari a € 137.295,08, relativi all'anno 2023, inseriti nel presente fondo, secondo il principio della competenza, trovano copertura nei capitoli di aggiudicazione di lavori e servizi.

Il Dirigente
I Settore Gestione Risorse umane e contenzioso
Dott.ssa Andreina Mazzù



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

DEL

COMUNE DI MILAZZO

PREINTESA DEL 20.12.2023

*Johni
crtfp*

[Signature]

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Indice

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

Art. 3 - Interpretazione Autentica

TITOLO I - PREROGATIVE SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 9 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività risorse decentrate

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro - Principi generali

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 82 CCNL 22/11/2022

Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale

Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

Art. 15 - Turno

Art. 16 - Reperibilità

Art. 17 Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno

Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa

Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale

Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato e stanziamento per le elevate qualificazioni (EQ)

Art. 22 - Progressione Economica- criteri e procedure

Art. 23 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

Art. 24 - Criteri relativi alla Formazione

TITOLO IV - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 25- Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

Art. 26- Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Art. 27- Tutela della Privacy

TITOLO V - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 28- Monitoraggio e verifiche

Art. 29 - Norme finali

COMUNE DI MILAZZO
Città Metropolitana di Messina

L'anno duemila ventitré, il giorno venti del mese di dicembre alle ore 9,30 presso la sala Consiliare del Comune di Milazzo si sono riunite:

□ **Delegazione Trattante di parte pubblica:**

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Andreina Mazzù
2. Componente	Ing. Giacomo Villari
3. Componente	Dott. Roberto Gitto

□ **Delegazione di parte sindacale:**

Sigla	Nominativo
FP CGIL	Sig. Cammaroto Antonio
C.I.S.L. FP	Sig. Coledi Giovanni
C.S.A.	Sig. Pietro Fotia
UIL FPL	Sig. Emilio Di Stefano

□ **Rappresentanze Sindacali Unitarie:**

Cognome	Nome
Locantro	Antonia Lucia
Chiaromonte	Maria
Polito	Giovanni
Tricamo	Maria Rita
Mancini	Saverio
Franco	Francesco <i>ASSENTE</i>
Brigandi	Antonino
Forlì	Rosalba
Cambria	Francesco
Mondello	Santa <i>ASSENTE</i>
La Malfa	Stefano
Dragà	Carmelo <i>ASSENTE</i>

[Handwritten signatures and initials]

[Signature]
8.12 *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*
[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 Novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 45 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi 1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – diretta applicazione)
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 40 c 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009 modificato dall'art 11 c 1 lettera c nn.1) a 3) D.Lgs 75/2017);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

- 1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
- 2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 e s.m.i.).
- 3. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) al presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto, trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte dell'organo di controllo.
- 4. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
- 5. L'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valido anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia, le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante



1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte datoriale:

Dott.ssa Andreina Mazzù (Presidente)

Ing. Giacomo Villari (Componente)

Dott. Roberto Gitto (Componente)

2. Per la parte sindacale:

I componenti della Rappresentanza sindacale unitaria:

Locantro Antonia Lucia

Chiaromonte Maria

Polito Giovanni

Tricamo Maria Rita

Mancini Saverio

Franco Francesco

Brigandi Antonino

Forlì Rosalba

Cambria Francesco

Mondello Santa

La Malfa Stefano

Dragà Carmelo

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Sig. Cammaroto Antonio (CGIL FP)

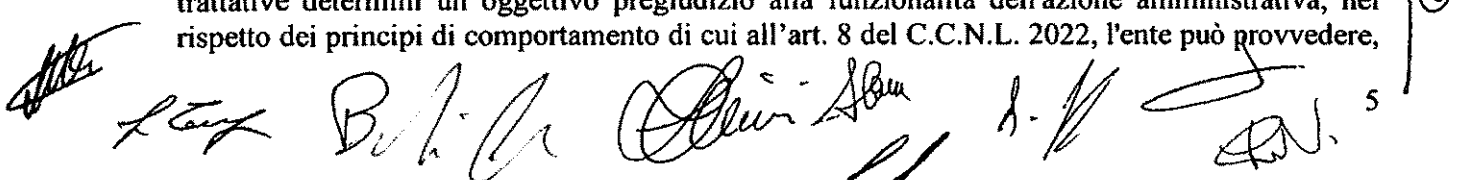
Sig. Coledi Giovanni (CISL FP)

Sig. Emilio Di Stefano (UIL FPL)

Sig. Pietro Fotia(CSA RAL)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree operatori, operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato dalla data di stipula del CCDI per gli istituti contrattuali previsti.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
7. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.
8. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2022, l'ente può provvedere,



in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, inviata alle altre tramite posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I- PREROGATIVE SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. I servizi pubblici da considerare essenziali, sono quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme
Nido	Servizi educativi e scolastici: sciopero riguardante tutte o una sola delle categorie di lavoratori impiegati nel servizio e di durata inferiore all'intera giornata: collocazione oraria dello sciopero all'inizio o al termine del turno in modo da garantire la continuità del servizio e la preparazione e somministrazione dei pasti, ove previste.
Polizia municipale	Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. assistenza al servizio attinente alla rete stradale;
Servizi a rete	Interventi urgenti ed indifferibili alle reti
Protezione civile	Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità
Servizi scolastici	relativamente alla somministrazione dei pasti e servizio scuolabus

Le procedure d'attivazione sono regolate come segue:



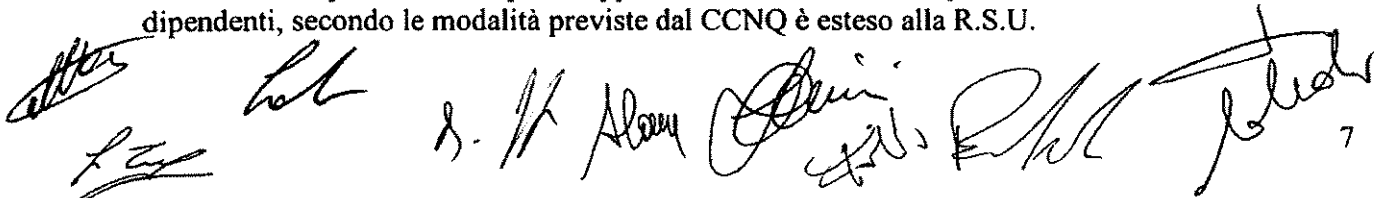
- a) i dirigenti in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o altri mezzi di comunicazione/diffusione.
 3. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme vigenti.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ vigente, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina del CCNQ. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, che si svolgono di norma fuori orario di lavoro;
 - d) oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione del CCNQ, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali;
 - b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
 - d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNQ è esteso alla R.S.U.



ph

2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - Promozione delle pari opportunità;
 - Qualità dei servizi erogati;
 - Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, art. 40 del CCNL 22.1.2004 e art 32 del CCNL 16/11/2022.
2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.
3. Fermo restando il principio secondo il quale la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, le prestazioni del lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
4. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
5. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
6. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione dei dirigenti e/o dagli incaricati di E.Q. cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.



7. La prestazione di lavoro straordinario comporta l'attribuzione di un compenso maggiorato ai sensi del comma 5 art 32 CCNL 16/11/2022.
8. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, la fruizione di riposo compensativo non determina l'erogazione della maggiorazione prevista per la prestazione di lavoro straordinario. La compensazione opera senza tenere conto del fatto che le ore di lavoro straordinario sono remunerate con la maggiorazione.
9. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%.
10. Per quanto non previsto dai contratti nazionali, si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

TITOLO III- UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

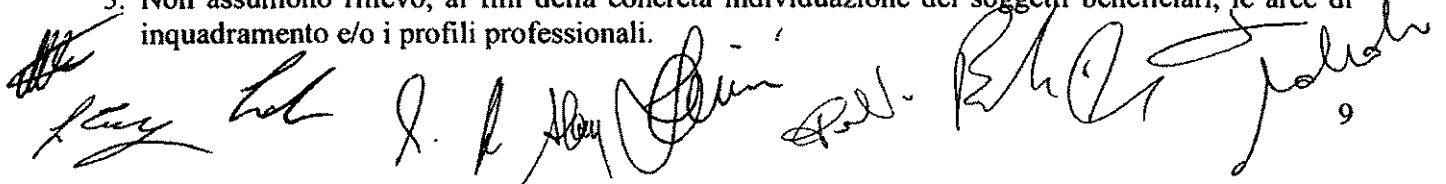
Art. 9 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. La quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
2. L'ente rende annualmente disponibile alla contrattazione tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate di cui all'art 79 CCNL 16/11/2022 al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici di cui all'art 80 comma 1 CCNL 16/11/2022.
3. La giunta in sede di linee di indirizzo individua, in termini percentuali o in valori assoluti, il budget da destinare ai singoli istituti con particolare riferimento alle specifiche responsabilità, all'indennità di funzione, alla performance e alle PEO.
4. La ripartizione delle risorse finanziarie rispetta il principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito e della corrispettività e pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i).

Per la parte economica per l'anno 2023 vedasi tabella allegato A.

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro -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. L'indennità, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, ha la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, durante lo svolgimento della propria attività, può essere assoggettato.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2019.
4. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio e la misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al successivo articolo.
5. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei soggetti beneficiari, le aree di inquadramento e/o i profili professionali.



6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale a cura del competente dirigente o Responsabile di EQ a cui il dipendente è assegnato.
8. L'importo dell'indennità di cui al presente titolo è indicato per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza è opportunamente rapportato alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente titolo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.
10. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento dei Dirigenti e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative e della previsione delle risorse economiche nel fondo risorse decentrate.
11. La liquidazione delle indennità avviene a consuntivo con apposito atto del Dirigente e a seguito della verifica della sussistenza dei presupposti.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di incarichi di elevate qualificazioni che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente sulla scorta dei criteri approvati.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.
5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionate nei rapporti di lavoro part-time.
6. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività :

Rischio	
Definizione attività	importo
Attività con esposizione diretta e continua con sostanze chimiche e/o biologiche, con catrame – bitume – oli e loro derivati;	2 euro
Manutenzione stradale, verde pubblico	2 euro
Attività addetti cucine	2 euro
Attività con utilizzo di attrezzi meccanici	2 euro
Attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione	2 euro
Attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico e/o attività con impiego di mezzi meccanici, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, traumi	2 euro
Disagio	
Definizione attività	importo

Attività disagiate per la particolare e difficoltosa strutturazione dell'orario di lavoro, escluso il turno (es. orario che preveda pause superiori alle due ore o un numero di stacchi giornalieri superiori a due, oppure orari spesso mutevoli, ecc), es: personale Autista, Teatro, Organismi Istituzionali, ecc.:	2 euro
Maneggio Valori	
Definizione attività	importo
Maneggio valori di cassa:	
per maneggio valori su base annua fino a €25.000,00	1 euro
per maneggio valori su base annua superiori a €25.000,00	2 euro

Per la parte economica per l'anno 2023 vedasi tabella allegato A.

Art. 12 Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 22.11.2022

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, con l'esclusione del personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente, può essere riconosciuta una indennità di un importo fino a euro 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

2. Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività:

Direzione o coordinamento di un Ufficio o Servizio e dei correlati procedimenti amministrativi complessi in autonomia gestionale e organizzativa;

Coordinamento di funzioni e servizi in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa.

Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.

Per ulteriore esemplificazione si rimanda alla declaratoria dell' art. 84 del CCNL 2022.

3. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva dei compensi legati alla performance, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 16.11.2022. L'espressione "specifiche responsabilità" non coincide dunque con la "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

4. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del dirigente:

in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;

in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;

in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;

in caso di trasferimento ad altro Servizio.

5. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio per l'intero anno.

6. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. L'indennità di specifiche responsabilità è una indennità riconosciuta su base annuale. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate

[Handwritten signatures and initials]

dal presente articolo è effettuata nel mese di gennaio dell'anno successivo. Nei casi di assenze superiori a due mesi continuativi per congedi straordinari, congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

7. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal dirigente, svolte tali responsabilità.
8. L'attribuzione degli incarichi di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina e, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità. Tale provvedimento sarà comunicato all'ufficio del personale. Nel decreto di nomina si dovrà specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità con riferimento agli elementi di valutazione del presente articolo.
9. In sede di linee di indirizzo la giunta comunale propone, in termini percentuali o in valori assoluti, la quota delle risorse da destinare all'istituto.

Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione ai seguenti elementi:

A) Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità	Punti
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi, plurimi, diversificati e non ripetitivi, che comportino un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti inter-organici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di Settori o Servizi diversi da quelli di appartenenza. Costituisce titolo specifico per l'attribuzione del punteggio massimo l'attività di coordinamento di almeno due unità di pari livello o superiore.	Da 51 a 60
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportino un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti inter-organici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di Settori o Servizi diversi da quelli di appartenenza.	Da 41 a 50
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di Settori o Servizi diversi da quelli di appartenenza.	Fino a 40

B) Livello di autonomia	Punti
Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.	Da 31 a 40
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.	Da 21 a 30
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa, in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile della struttura di appartenenza.	Fino a 20

10. Al punteggio ottenuto da ciascun dipendente, ai sensi del precedente comma, si applica un moltiplicatore che tiene conto dell'area contrattuale di appartenenza del lavoratore (e delle relative declaratorie), secondo quanto riportato nella seguente tabella, fermo restando che il punteggio minimo necessario per l'attribuzione dell'indennità (60 punti) viene calcolato al netto del moltiplicatore:

AREA	MOLTIPLICATORE
Operatori Esperti	1,20
Istruttori	1,10
Funzionari ed E.Q.	1

11. Il compenso lordo attribuibile, nei limiti delle risorse a disposizione, ai dipendenti titolari delle specifiche responsabilità come sopra individuate, una volta applicato il moltiplicatore di cui al comma 3, è graduato in base alla categoria contrattuale di appartenenza secondo quanto riportato nella seguente tabella:

AREA	Punteggio specifiche responsabilità	Compenso lordo annuo
Operatori Esperti	Fino a 70 punti	Da € 200,00 a € 400,00
	Da 71 a 75 punti	Da € 401,00 a € 600,00
	Da 76 a 80 punti	Da € 601,00 a € 800,00
	Da 81 a 85 punti	Da € 801,00 a € 1.000,00
	Da 86 a 90 punti	Da € 1.001,00 a € 1.200,00
	Da 91 a 95 punti	Da € 1.201,00 a € 1.400,00
	Oltre 95 punti	Da € 1.401,00 a € 1.600,00
Istruttori	Da 60 a 65 punti	Da € 600,00 a € 800,00
	Da 66 a 70 punti	Da € 801,00 a € 1.000,00
	Da 71 a 75 punti	Da € 1.001,00 a € 1.200,00
	Da 76 a 80 punti	Da € 1.201,00 a € 1.400,00
	Da 81 a 85 punti	Da € 1.401,00 a € 1.600,00
	Da 86 a 90 punti	Da € 1.601,00 a € 1.800,00
	Da 91 a 95 punti	Da € 1.801,00 a € 2.000,00
	Oltre 95 punti	Da € 2.001,00 a € 2.200,00
Funzionari ed E.Q.	Fino a 65 punti	Da € 1.000,00 a € 1.400,00
	Da 66 a 70 punti	Da € 1.401,00 a € 1.700,00
	Da 71 a 75 punti	Da € 1.701,00 a € 2.000,00
	Da 76 a 80 punti	Da € 2.001,00 a € 2.300,00
	Da 81 a 85 punti	Da € 2.301,00 a € 2.600,00
	Oltre 85 punti	Da € 2.601,00 a € 3.000,00

I superiori importi, qualora il budget assegnato alle specifiche responsabilità risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento. Per la parte economica per l'anno 2023 vedasi tabella allegato A.

Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale

Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 l'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale inquadrato nelle Aree dei Funzionari e dell'Elevata

[Handwritten signatures and initials]

Qualificazione e degli Istruttori, non incaricato della titolarità di un incarico di E.Q., per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti.

1. Il compenso previsto per le responsabilità/funzioni individuate nell'art.97 del CCNL viene stabilito, tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, sulla base dei seguenti parametri:
 - dimensioni demografiche dell'Ente;
 - dimensioni territoriali dell'Ente;
 - caratteristiche istituzionali dell'Ente;
 - peculiarità socio-ambientali del territorio.
2. L'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta esclusivamente al personale della Polizia Locale che rivesta il grado minimo rispettivamente di Ispettore (per i dipendenti dell'area degli Istruttori) e di Commissario (per i dipendenti dell'area dei Funzionari ed E.Q.).
3. Il compenso lordo attribuibile al personale della Polizia Locale per l'indennità di funzione è determinato, nei limiti delle risorse a disposizione, tenendo conto del grado ricoperto e in base all'area contrattuale di appartenenza (Istruttori o Funzionari ed E.Q.) secondo gli importi fissati nella tabella di cui al comma 11, del precedente art. 12, ovvero:
 - per i dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori: da un minimo di € 600,00 ad un massimo di € 2.200,00;
 - per i dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari ed E.Q.: da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 3.000,00.
4. L'indennità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.
5. L'indennità di specifiche responsabilità è una indennità riconosciuta su base annuale. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di gennaio dell'anno successivo. Nei casi di assenze superiori a due mesi continuativi per congedi straordinari, congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
6. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento, con riferimento al grado ed al ruolo rivestiti dal dipendente interessato.

L'importo dell'indennità viene determinato per anno/lordo e viene corrisposto per dodici mensilità; il relativo valore viene, comunque, determinato sulla base della capacità del fondo risorse decentrate di sostenere il relativo finanziamento e nei limiti delle destinazioni economiche oggetto di contrattazione collettiva integrativa.

L'Ente propone annualmente, la determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.

Nel decreto di nomina il dirigente provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. Tale provvedimento sarà trasmesso all'ufficio del personale.

I superiori importi, qualora il budget assegnato alle specifiche responsabilità risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

Per la parte economica per l'anno 2023 vedasi tabella allegato A.

Art. 14 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale



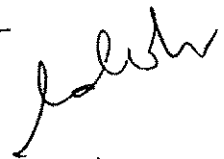
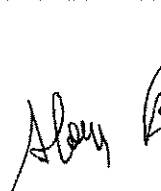
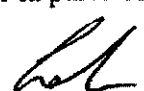
1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale della polizia locale che in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno è erogata un'indennità per ogni giornata di lavoro pari ad euro 5,00.
3. Qualora per particolari esigenze organizzative dell'ente, o, in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.
4. Per le medesime motivazioni, l'indennità di cui trattasi non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa.
5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente della Polizia Locale.

Per la parte economica per l'anno 2023 vedasi tabella allegato A.

Art. 15 - Turno

1. L'Ente in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro. E' esclusa la turnazione qualora il servizio possa essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.
2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione nel senso che esso richiede l'erogazione delle prestazioni per tutta la durata della fascia oraria interessata, senza alcuna interruzione qualunque sia la sua durata. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.
3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.
4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza del Dirigente e/o di E.Q.
5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicendato tra il personale turnista.
6. Ai fini della corresponsione dell'indennità si rimanda alle previsioni dell'art. 30 CCNL 16.11.2022.
7. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.
8. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.
9. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

Per la parte economica per l'anno 2023 vedasi tabella allegato A.



Art. 16 - Reperibilità

1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.
2. Il servizio di pronta reperibilità prevede che in caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'importo ai sensi dell'articolo 24 del CCNL 2016/2018 è stabilito in € 10,32 per 12 ore al giorno ed è raddoppiato se la reperibilità ricade in giornata festiva.
6. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. i) e lett. k) del CCNL 22.11.2022, le parti si danno atto che, in caso sia necessario, per mancanza di personale, elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese, l'elevazione può arrivare fino ad un massimo di 8 volte in un mese e in tal senso l'indennità sarà elevata fino ad un massimo di € 11,32.
7. Nei mesi in cui sussiste un numero di turni fino a 6, l'indennità rimane fissata in € 10,32 per 12 ore al giorno.

Per la parte economica per l'anno 2023 vedasi tabella allegato A.

Art. 17 Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 80, comma 2, lett d) del CCNL del 16/11/2022.

Per la parte economica per l'anno 2023 vedasi tabella allegato A.

Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa

2. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
3. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente sulla base di quanto stabilito al comma 1 per ogni singolo obiettivo. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate in fase di consuntivazione. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.



4. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi con le modalità di cui al comma 1.

Per la parte economica per l'anno 2023 vedasi tabella allegato A.

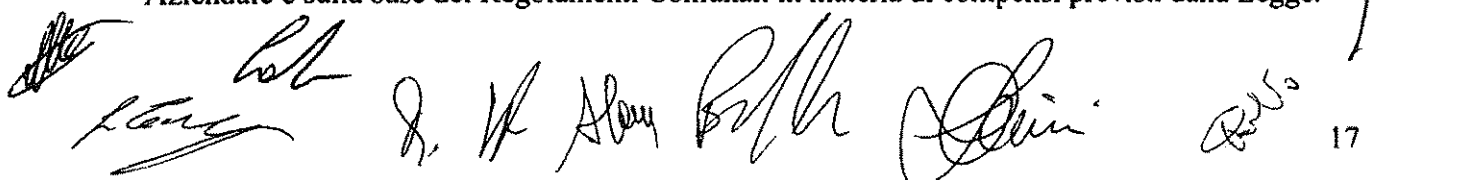
Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o E.Q., utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il premio correlato alla performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
8. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 30%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 20% del personale partecipante al premio della performance individuale.
9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
 - Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.
10. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

Per la parte economica per l'anno 2023 vedasi tabella allegato A.

Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge-correlazione

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.



17

2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi, può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.lgs. 165/01), e le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.
3. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.
4. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato e stanziamento per le elevate qualificazioni (EQ)

1. Le parti, richiamata la disciplina contenuta nel CCI normativo 2023-2025, prendono atto che lo stanziamento a bilancio destinato alle retribuzioni di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) è pari ad € 110.000,00, a cui vengono aggiunti € 1.021,12, quale quota proporzionale delle risorse di cui allo 0,22% del monte salari 2018, concordano inoltre la destinazione di almeno il 15% del suddetto stanziamento alla erogazione della retribuzione di risultato.
2. La valutazione del risultato sarà a cura del NV/OIV.
3. La misura della indennità di risultato delle elevate qualificazioni, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse è determinata nel seguente modo:
4. Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nonché dalla contrattazione decentrata integrativa. Terminata l'attività di valutazione le schede vengono trasmesse al Sindaco anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.
5. La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione così come segue:
6. Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di indennità di risultato.
7. Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito.
8. Valutazione pari o superiore al 95% erogazione della percentuale massima di retribuzione di risultato erogabile.
9. L'importo dell'indennità di risultato attribuibile alla singola elevata qualificazione si ottiene come segue:
10. Il budget complessivo destinato all'indennità di risultato viene diviso per il numero dei dipendenti titolari di E.Q. determinando così il budget massimo individuale.
11. Il budget individuale come sopra determinato viene diviso per il punteggio massimo ottenibile nella scheda di valutazione e moltiplicato per il punteggio effettivamente ottenuto.
12. Eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'anno di riferimento.

Art. 22 - Progressione Economica all'interno delle aree - criteri e procedure

1. La progressione economica all'interno dell'area che si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, ovvero complessivamente non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è indicato in sede di atto di indirizzo da parte della Giunta Municipale.



3. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente.
4. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. È, inoltre, condizione necessaria non aver avuto, negli ultimi 2 anni, procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa; qualora alla data di scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento; se lo stesso si concluderà con una sanzione superiore alla multa ne determinerà l'esclusione dalla procedura.
5. Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato: Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite	Totale massimo
Operatori	70	30	==	100
Operatori esperti	70	20	10	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

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.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito assegnando un punto per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree

C. Competenze professionali

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Descrizione	punti
Presidente/membro commissione gara/concorso	1 per ogni incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree
Mansioni superiori	1 punto per ogni anno di incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree
incarichi formalmente attribuiti ovvero documentati da registrazione su piattaforme/portali istituzionali per accesso a servizi fruiti dall'Ente	1 punto per ogni incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree
Titolo di studio immediatamente superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno per l'area di riferimento	1 punto per ogni titolo di studio e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree
corsi, con attestazione di superamento di esami finali organizzati da enti dello Stato, o della Regione o legalmente riconosciuti	1 punto per ogni corso e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree

6. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto del 3%.
7. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio, si tiene conto, nel seguente ordine, dei seguenti criteri:
Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
Minore età
8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno dell'Area professionale in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento
9. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi carattere di certezza stabilità e continuità del fondo risorse decentrate.
10. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Per la parte economica per l'anno 2023 vedasi tabella allegato A.

Art. 23 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 2019/2021 attribuire al personale buoni pasto sostitutivi da consumare presso esercizi convenzionati.

In caso di lavoro agile o lavoro da remoto non è prevista l'erogazione del buono pasto.



Art. 24 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Enti/Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO IV - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 25 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 26 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione. I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati
Propositivi su:
 - predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

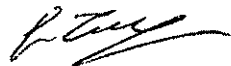
Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
 - assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e svolge una relazione annuale sull'attività svolta.
 6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 27- Tutela della Privacy

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adequata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla vigente normativa e dal regolamento UE 679/2016.

TITOLO V - MONITORAGGIO E VERIFICHE



Art. 28- Monitoraggio e verifiche

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 29 - Norme finali

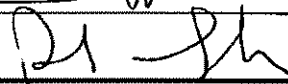
1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.

SOTTOSCRIZIONE:

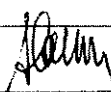
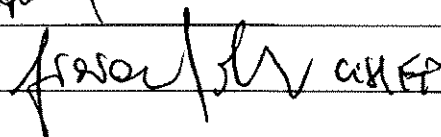
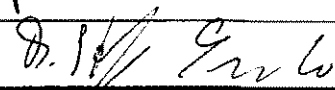
Luogo: Milazzo

Data: 20.12.2023

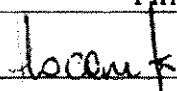
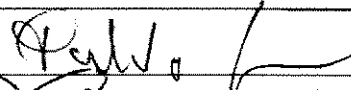
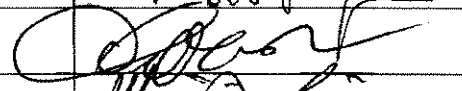
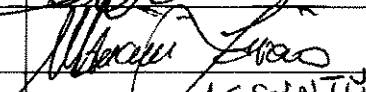
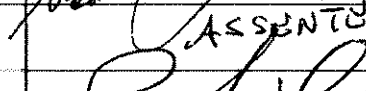
☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo	Firma
1. Presidente	Dott.ssa Andreina Mazzù	
2. Componente	Ing. Giacomo Villari	
3. Componente	Dott. Roberto Gitto	

☐ Delegazione di parte sindacale:

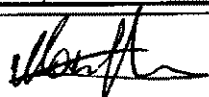
Sigla	Nominativo	Firma
FP CGIL	Sig. Cammaroto Antonio	
C.I.S.L. FP	Sig. Coledi Giovanni	
C.S.A.	Sig. Pietro Fotia	
UIL FPL	Sig. Emilio Di Stefano	

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Cognome	Nome	Firma
Locantro	Antonia Lucia	
Chiaromonte	Maria	
Polito	Giovanni	
Tricamo	Maria Rita	
Mancini	Saverio	
Franco	Francesco	
Brigandi	Antonino	

Forlì	Rosalba	Forlì Rose Rosalba
Cambria	Francesco	W L Frances
Mondello	Santa	ASSENTE
La Malfa	Stefano	f Stefano
Dragà	Carmelo	ASSENTE

delibera 2012



Allegato al C.C.D.I. ANNO 2023 – parte economica

UTILIZZO RISORSE STABILI		IMPORTI
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali.		€ 90.000,00
UTILIZZO RISORSE VARIABILI		IMPORTI
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa.		€ 60.519,50
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti.		€ 141.212,17
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio.		€ 3.000,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, rischio.		€ 12.000,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.		€ 5.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno.		€ 80.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità.		€ 25.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022, art. 24 CCNL 14.09.2000 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.		€ 10.000,00
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità		€ 40.000,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D		€ 6.000,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità di servizio esterno		€ 30.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti.		€ 137.295,08
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT.		€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.		€ -
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 2022, art. 70-quater CCNL 2018 Compensi al personale delle case da gioco.		€ -
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2, Attuazione dei piani welfare.		€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 43 L. 449/1997 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi spese del giudizio.		€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.		€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI		640.026,75

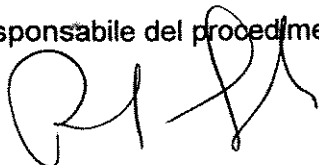
D. M. VIL RPL
 Assembla
 VARE
 6/8/2023
 20/08/2023
 20/08/2023

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA DELL'ATTO
(Artt. 49, comma 1 e 147 bis del D.Lgs 267/2000)

Si esprime parere FAVOREVOLI

Milazzo, li

Il Responsabile del procedimento



IL DIRIGENTE



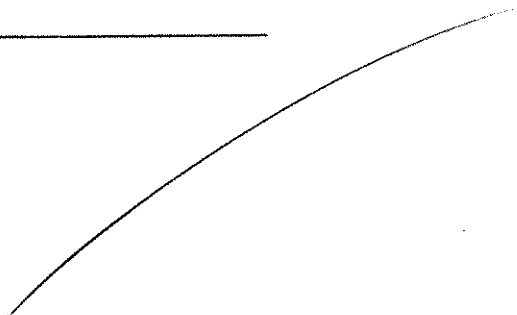
PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE
(Artt. 49, comma 1 e 147 bis del D.Lgs 267/2000)

Si esprime parere _____

Milazzo, li

Il Responsabile del procedimento

IL DIRIGENTE



Il presente verbale, salvo ulteriore lettura e approvazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 186 dell'ordinamento amministrativo degli Enti Locali nella Regione Siciliana approvato con legge regionale 15 Marzo 1963 n°16, viene sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE

L'Assessore Anziano

Il Segretario Generale

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, su conforme attestazione dell'addetto all'albo

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 Dicembre 1991, n°44 e successive modifiche ed integrazioni (L.R. 28 Dicembre 2004 n°17 art. 127 comma 21)

☐ è stata affissa all'albo pretorio comunale il 29/12/2023 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 11, comma 1);

Dalla Residenza Comunale, li _____

Il Segretario Generale

L'addetto all'albo

Il Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 Dicembre 1991, n. 44 e successive modifiche ed integrazioni

E DIVENUTA ESECUTIVA

☐ il giorno _____, per decorso del termine di 10 (dieci) giorni dalla sua pubblicazione (art.12, comma 1, della L.R. 03.12.1991, n.44).

☒ il giorno della sua adozione perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.12, comma 1, della L.R. 03.12.1991, n.44).

Dalla Residenza Comunale, li _____

Il Segretario Generale

La presente deliberazione è copia conforme all'originale.

Milazzo, li _____

Il Segretario Generale

La presente deliberazione esecutiva è stata oggi trasmessa al Dipartimento _____.

Milazzo, li _____

Il Responsabile dell'U.O.